Institut d'études politiques de Paris

ECOLE DOCTORALE DE SCIENCES PO

Programme doctoral de sociologie

Centre de recherche sur les inégalités sociales (FNSP-CNRS UMR 7049)

Doctorat en sociologie

Se montrer présent

Réception du congé de paternité, parentalités et masculinités de la grossesse à la petite enfance

Alix Sponton

Thèse dirigée par
Marta Domínguez Folgueras, associate professor, Sciences Po, CRIS
et Ariane Pailhé, directrice de recherche, Ined

Soutenance le 15 décembre 2023

Jury :

Laura Bernardi, professeure ordinaire, Université de Lausanne **(rapportrice)**
Marta Domínguez Folgueras, associate professor, Sciences Po, CRIS (codirectrice)
Alban Jacquemart, maître de conférences, Université Paris Dauphine, IRISSO
Agnès Martial, directrice de recherche, CNRS, CNE/EHESS **(rapportrice)**
Ariane Pailhé, directrice de recherche, Ined (codirectrice)
Olivia Samuel, professeure des universités, Université Paris Nanterre, Cresppa

Remerciements

De nombreuses personnes ont contribué de multiples manières à ce qu'une vague idée aboutisse à ce manuscrit. Elles ont rendu ces années mouvementées incroyablement riches et résolument heureuses.

Ma profonde gratitude est d'abord adressée à mes directrices de thèse, Marta Domínguez Folgueras et Ariane Pailhé. L'espace manque pour évoquer tout ce que cette recherche leur doit, mais j'aimerais particulièrement les remercier pour la facilité et la confiance avec lesquelles j'ai toujours pu me tourner vers elles et leur faire part de mes questionnements, quels qu'ils soient. Elles m'ont permis de mener sereinement cette thèse grâce à leurs conseils et leurs réflexions stimulantes tout en garantissant mon autonomie. Je leur en suis extrêmement reconnaissante.

Je remercie aussi chaleureusement les membres du jury, Laura Bernardi, Alban Jacquemart, Agnès Martial et Olivia Samuel, d'avoir accepté de me lire et de discuter mon travail. J'ai une pensée toute particulière pour Marc Bessin, qui a été, avec Anne Revillard et Olivia Samuel, d'un immense soutien dans le cadre de mon comité de suivi.

Cette thèse n'existerait pas sans ceux et celles qui m'ont fait confiance pour me partager leurs histoires de vie, ni sans toutes les personnes et établissements qui ont permis notre mise en contact. Je ne les nomme pas pour préserver leur anonymat, mais je leur suis infiniment redevable. Je tiens spécifiquement à remercier les parents qui ont échangé avec moi régulièrement, pendant une période s'étalant jusqu'à deux ans. Merci pour leur compréhension à l'égard des temporalités de la recherche, alors que les enfants à naître au cœur de nos premiers échanges ont appris à marcher, à parler, fait leur entrée à l'école et parfois accueilli des petites sœurs et petits frères avant que je ne puisse leur partager de résultats.

Au cours de mon doctorat, j'ai bénéficié de conditions de travail excellentes. Je remercie l'Ecole doctorale de Sciences Po qui m'a accordé un financement ainsi qu'une prolongation de contrat, qui a été déterminante pour faire face aux défis entrainés par la crise sanitaire et sociale liée à la pandémie de coronavirus. Merci aux membres du Centre de Recherche sur les Inégalités Sociales qui ont participé à ma formation. Je suis également reconnaissante à l'Institut National d'Etudes Démographiques, qui m'a assuré un accueil à temps partiel tout au long de ma thèse, et en particulier à l'unité Démographie économique à laquelle j'ai été intégrée. Un grand merci à toutes les personnes qui m'ont apporté un appui académique, professionnel ou logistique tout au long de ces années, et notamment à Carine Boutillier à l'Ecole Doctorale, Sylvie Lesur, Marie Ferrazzini, Yannick Savina et Bernard Corminboeuf au Cris, Carole Gabillet, Christopher Leichtnam, Bénédicte Garnier, Emilie Counil et Eleanor Dauplait à l'Ined. En plus de me garantir des conditions matérielles d'une grande qualité, ces espaces et équipes m'ont donné accès à des environnements scientifiques extrêmement enrichissants.

Beaucoup d'autres personnes et lieux d'échanges ont constitué un apport inestimable dans ce parcours de recherche. Je ne peux malheureusement pas toutes et tous les nommer, mais je souhaite remercier les collègues du RT48 (articulation des temps sociaux) et du Réseau d'études pluridisciplinaires sur les paternités et les maternités (Reppama). Je remercie également le Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques pour le « programme jeune recherche » dont j'ai pu bénéficier, ainsi que Réjane Sénac, en tant que coordinatrice du séminaire « genre et recherche ». Merci aussi à Marie-Clémence Le Pape et au bureau « jeunesse, famille » de la Drees, qui m'ont permis de rejoindre le projet *Paternage*, donnant lieu à de passionnants échanges et à de nouvelles perspectives. *Tack* à Ann-Zofie Duvander et à l'équipe du Suda de l'Université de Stockholm pour leur accueil chaleureux. Ils ont fait de mes deux mois de séjour de recherche en Suède une expérience mémorable et m'ont permis de prendre du recul sur les politiques familiales françaises. Que ce soit dans le cadre de séminaires ou de colloques, d'ateliers doctoraux, de relectures d'écrits ou encore de discussions informelles, de nombreux

chercheuses et chercheurs ont contribué d'une manière ou d'une autre à ce travail, depuis la simple idée de proposer un projet de thèse à la dernière version de ce manuscrit. En plus des noms déjà mentionnés, je tiens vivement à remercier Pascal Barbier, Milan Bouchet Valat, Valentine Becquet, Florian Bonnet, Danielle Boyer, Louise Caron, Sébastien Chauvin, Thomas Couppié, Arnaud Dupray, Emanuele Ferragina, Céline Gasquet, Christine Hamelin, Mathieu Ichou, Julie Landour, Guillaume Le Roux, Florence Lefresne, Laurent Lesnard, Marion Leturc, Haley McAvay, Alice Olivier, Léa Pessin, Virginie Rozee, Mirna Safi et Anne Solaz.

Ce manuscrit n'aurait pas été le même sans les précieuses relectures de Rébecca Lévy-Guillain, Capucine Rauch, Maximilien Serreau, Célia Bouche, Caroline Duhâa, Anne-Clémence Le Noan et Marta Veljkovic. J'ai également bénéficié des retours de Valerya Viera Giraldo, Sebastian Pizarro Erazo et Marianne Le Gagneur sur la question de l'articulation des temps sociaux, ainsi que de Margot Lenouvel, Myriam Chatot, Marine Quennehen, Inès Anrich et Mike Marchal sur les sujets liés aux paternités et aux maternités. Mes vifs remerciements vont également à Anne Lise Drocourt, Bessie Leconte et Eva Marty, qui ont retranscrit vingt des près de quatre-vingt-dix entretiens sur lesquels reposent cette thèse. Un immense merci à Mathieu Eymeoud, Coraline Charpentier, Soizick Eymeoud, Emma Gitzinger, Charlotte Glinel, Aurélie Lachkar, Mathilde Lecornet, Louis Maëro, Cécile Petitjean, Florence Sponton, Serena Vigezzi pour leurs dernières révisions, qui ont fait toute la différence.

Je me suis sentie extrêmement bien entourée à Sciences Po comme à l'Ined grâce à toutes les personnes qui ont partagé avec moi un bout du chemin de la thèse. J'ai d'abord connu certains et certaines « au grenier » : Célia Bouchet, Mathieu Ferry, Federico Filetti, Aden Gaide, Jeanne Ganault, Gaëlle Larrieu, Manon Pothet, Sonia Planson, Pauline Proboeuf, Marion Valarcher. J'ai partagé plus de souvenirs avec les autres « dans le couloir » : Maxime Christophe, Laudine Carbuccia, Charlotte Corchete, Emilie Grisez, Cao Minh Ho, Bartholomew Konechni, Lise Lecuyer, Anne-Clémence Le Noan, Olivier Monso, Tania Moutai, Julie Pereira, Laura Silva, Jeanne Subtil, Katharina Tittel, Andrew Zola. Je remercie aussi les (ex) doctorants et doctorantes de l'Ined : Néstor Aldea Ramos, Mariam Bougma, Mathis Sansu, Nancy Nzeyimana Cyizere, Léa Cimelli, Julia Descamps, Louise De Gaudemaris, Leila Fardeau, Narges Ghoroubi, Angèle Jannot (avec qui j'ai eu le plaisir de commencer la thèse), Malena Lapine (pour les joyeux trajets retours de l'UVSQ), Léo Lipovac, Pauline Mullner, Inès Munoz Bertrand, Basile Rousse, Paul Siarry, Isabelle Teychen, Lucie Vanhoutte et Lucie Wicky. Merci en particulier à celles et ceux avec qui j'ai partagé le bureau 4.041 d'avoir égayé ces années (et pour leur déco incroyable), Liam Balhan, Marta Facchini, Milica Jankulovic, Gaëlle Meslay, Yasmine Tuffy et Elizabeth Wilkins. J'ai une pensée particulière pour les repas méta avec Abel Aussant, Mathéa Boudinet, Audrey Chamboredon, Rébecca Lévy-Guillain, Maël Ginsburger, Capucine Rauch, Maximilien Serreau qui ont illuminé la fin de thèse. Merci à Juliette Congy, pour l'écoute et les fous rires, qui m'ont fait tant de bien. Un immense merci, enfin, à Marta Veljkovic, pour tellement de choses, mais surtout pour nos conversations infinies.

Merci aussi à mes proches, pour m'avoir accompagnée, ou au contraire sortie de ce travail de thèse. Beaucoup ont directement participé à l'écriture et sont déjà cité·es, mais je n'oublie pas Clémentine L., Sara B. et Emilie R., les ami·es du barbebrouette, celles et ceux qui m'ont appris le mot « rotomoulage » et à reconnaître quand « la matière est folle », et bien d'autres, pour la vie « en dehors ». Je remercie chaleureusement ma famille, pour leurs encouragements et leur patience, et pour m'avoir permis de mener une veille assidue en me partageant chaque article de presse ou émission sur le congé de paternité – merci pour toutes ces petites pensées, qui m'ont rappelé que j'étais si bien entourée.

Mathieu, te remercier justement est à la fois le plus grand bonheur et le plus grand défi.
Sans toi, rien ne serait.

À Mathieu

Table des matières

Introduction générale **9**

Partie introductive – Fondements théoriques et méthodologiques **17**

Chapitre 1 – Renouveler les perspectives sur le travail domestique 21

Chapitre 2 – Retracer les usages et effets à partir de méthodes mixtes 69

Première partie – Ce que les pères font au congé **99**

Chapitre 3 – Poser le congé de paternité 103

Chapitre 4 – S'approprier le congé de paternité 147

Deuxième partie – Ce que le congé fait aux pères (I) **203**

Chapitre 5 – Un pic d'investissement 207

Chapitre 6 – Un temps hors du temps 247

Troisième partie – Ce que le congé fait aux pères (II) **293**

Chapitre 7 – Que reste-t-il de ces beaux jours ? 297

Chapitre 8 – Tout n'est pas joué 349

Conclusion générale **417**

Tables des figures, encadrés et tableaux **433**

Bibliographie **437**

Annexes **461**

Table des matières **487**

Introduction générale

« Congé paternité : un rapport sur les « 1 000 premiers jours de l'enfant » préconise une durée de neuf semaines »
Le Monde, 8 septembre 2020

« Congé paternité : encore du chemin vers l'égalité »
Alternatives économiques, 5 octobre 2020

« Congé paternité : comment les pères s'en emparent... ou pas »
Les Echos, 30 septembre 2022

« Allongement, rémunération à 100%...
Ces entreprises qui encouragent les congés paternité »
Challenges, 22 décembre 2022

« Faut-il rendre le congé paternité obligatoire ? »
L'Obs, 1er juillet 2023

« Pour que les congés parentaux deviennent enfin égalitaires »,
Libération, 9 juillet 2023

…

Il se passe rarement plusieurs mois d'affilée sans que les modalités du congé de paternité, et plus largement des politiques de congés postnataux, soient débattues dans la sphère publique ces dernières années. Accorder davantage de temps aux pères à l'arrivée d'une naissance est aujourd'hui identifié comme l'une des principales mesures qui permettraient d'enfin accroître l'engagement masculin dans la sphère familiale. Les transformations sociales des dernières décennies n'ont, en effet, pas impacté symétriquement les trajectoires des femmes et des hommes.

Sous bien des aspects, les quotidiens féminins n'ont plus grand-chose à voir avec ceux du milieu du XXe siècle. Minoritaires au sein des universités dans les années 1950, les filles sont désormais en moyenne plus diplômées que les garçons (Baudelot et Establet, 2016). La légalisation de la contraception et de l'avortement autorise un meilleur contrôle des naissances (Bajos et Ferrand, 2002). Les femmes peuvent voter et sont politiquement représentées, bien qu'imparfaitement (Bereni et Revillard, 2007). La majorité d'entre elles participe aujourd'hui au marché de l'emploi, y compris lorsqu'elles sont mères (Maruani, 2016). Plus aucun métier ne leur est formellement interdit et, malgré des barrières persistantes, elles ont investi les professions supérieures et les positions les plus prestigieuses (Buscatto et Marry, 2009).

En miroir, les parcours de vie des hommes continuent de se structurer autour de l'activité professionnelle. Les soins apportés à autrui dans la sphère domestique n'occupent pas une place foncièrement plus importante dans leurs quotidiens. Depuis les années 1980, le temps moyen qu'ils consacrent aux tâches ménagères, notamment, a stagné, et même si celui qu'ils passent aux tâches parentales a augmenté, il reste loin d'égaliser l'investissement maternel (Pailhé, Solaz et Stanfors, 2021).

Non ou mal rémunérée, la prise en charge des besoins pour autrui reste majoritairement assurée par des femmes, qu'elle entraine une « double journée » pour les salariées (Hochschild et Machung, 1989) ou qu'elle soit externalisée (Avril et Cartier, 2014). Cette inégale répartition des tâches est un facteur central de la reproduction des hiérarchies genrées, contribuant, entre autres, à la surreprésentation des hommes aux postes les plus élevés au sein des entreprises (Buscatto et Marry, 2009 ; Guillaume et Pochic, 2007), aux écarts de revenus (Meurs, Pailhé et Ponthieux, 2010) et de pensions de retraite (Bonnet, Meurs et Rapoport, 2022).

Partant de ce constat, England (2010) conclut que les mutations de l'ordre du genre sont « inégales et entravées » par des obstacles institutionnels et culturels. Les hommes ont peu d'incitations à s'impliquer dans les activités féminisées, telles que les tâches parentales et ménagères, indispensables au fonctionnement de la société mais dévalorisées en comparaison des ressources matérielles et symboliques conférées par le travail rémunéré. Pour de Singly (1993, p.55), la féminisation du marché de l'emploi marque moins une indifférenciation des rôles qu'« un alignement des femmes sur le système masculin », au sein duquel elles restent désavantagées puisqu'elles continuent d'être responsabilisées pour le bien-être de leurs proches.

L'instauration du congé en 2002, puis son allongement de deux à quatre semaines en 2021, visent précisément à favoriser une plus grande contribution des hommes dans la sphère familiale. Impulsée par la législation européenne, cette mesure s'inscrit dans un contexte de redéfinition des normes de paternité qui, depuis les années 1970, encouragent les pères à nouer une relation affective avec leurs enfants (Coltrane, 1996 ; Dermott, 2008 ; Martial, 2017 ; Miller, 2010), en particulier lorsqu'ils viennent de naître (Dermott et Miller, 2015 ; Martínez-Pastor et al., 2022). Elle constitue, à l'heure actuelle, l'unique politique familiale à destination explicite des hommes (Boyer et Céroux, 2010 ; Windebank, 2012).

L'arrivée des enfants a été identifiée comme un moment clef dans la reproduction des rôles de genre au sein des couples hétérosexuels en France (Régnier-Loilier, 2009), et ailleurs (Baxter et al., 2015 ; Grunow, Schulz et Blossfeld, 2012 ; Sanchez et Thomson, 1997). Les politiques de congé contribueraient à ce processus, en faisant diverger les trajectoires des pères et des mères après une naissance. Les premiers sont incités à reprendre une activité professionnelle très rapidement, quand les dernières apprennent à s'occuper seules du nourrisson. Dans cette perspective, plus les hommes resteraient au domicile après l'accouchement, et plus les responsabilités parentales auraient de chance d'être partagées. Toutefois, les conséquences du congé de paternité sur le quotidien des parents, et surtout les processus par lesquels il pourrait impacter les pratiques et représentations paternelles, sont méconnus.

Dans quelle mesure, et de quelles manières, cette politique publique est-elle effectivement liée aux pratiques paternelles ? Au croisement de la sociologie de l'action publique, de la sociologie de la famille et des études de genre, cette thèse explore le potentiel du congé de paternité de onze jours (2002-2021) pour accroître la contribution des pères aux tâches parentales et ménagères à court et long terme, en fonction de l'expérience concrète qui en est faite. À travers cet objet d'étude, cette thèse souhaite approfondir la compréhension des mécanismes institutionnels de reproduction et de transformation de l'ordre du genre en questionnant les liens entre politiques publiques et implication masculine dans la sphère domestique. Elle contribue plus largement aux recherches sur les paternités et les masculinités, encore peu développées en France.

En s'appuyant sur une approche en termes de réception de l'action publique (Revillard, 2018), cette recherche doctorale retrace la manière dont le congé de paternité s'inscrit concrètement dans la trajectoire des hommes, en considérant la pluralité de ses usages et la diversité de ses effets. Pour ce faire, le protocole d'enquête repose sur des méthodes mixtes qui allient, d'une part, la conduite d'entretiens répétés auprès de trente-deux pères depuis le dernier trimestre de grossesse jusqu'à un an et demi après la naissance de leur dernier enfant, avec, d'autre part, l'exploitation des enquêtes *Générations 2010* menée en 2017 par le Céreq et *Modes de garde et d'accueil du jeune enfant* menée en 2013 par la Drees (MDG).

Plan de la thèse

Pour répondre à ces questions, cette thèse se structure en huit chapitres répartis en quatre parties, qui suivent une logique chronologique : après des réflexions introductives, le manuscrit revient sur les différentes façons dont les pères se saisissent du congé de paternité, afin d'éclaircir ces liens avec les pratiques paternelles à court terme, puis à long terme.

La **partie introductive** expose les principes théoriques et méthodologiques qui ont guidé ce travail de recherche. Le **chapitre 1** développe en quoi l'étude du congé de paternité conduit à *Renouveler les perspectives sur le travail domestique* en permettant d'explorer les dimensions institutionnelles des inégalités de genre et en contribuant aux recherches sur les paternités et les masculinités. Il présente également les deux approches complémentaires qui contribuent au cadre analytique de cette thèse : l'approche intégrative du genre (Risman, 2018) et l'approche de la réception de l'action publique (Revillard, 2018). Le **chapitre 2** décrit les enjeux et implications du protocole d'enquête adopté, qui a visé à *Retracer les usages et effets à partir de méthodes mixtes*, en alliant l'exploitation des enquêtes Génération 2010 (Céreq, 2017) et MDG (Drees, 2013) à des entretiens répétés auprès de trente-deux pères, avant et après la naissance de leur premier enfant. Il revient, d'une part, sur les différentes « stratégies d'articulation » (Aguilera et Chevalier, 2021) retenues pour faire dialoguer le volet qualitatif et le volet quantitatif. Il développe ensuite les atouts et spécificités du suivi longitudinal d'hommes aux profils variés, environ deux mois avant l'accouchement, deux mois après la naissance et plus d'un an et demi après.

La **première partie empirique** commence par analyser *Ce que les pères font au congé* à partir de la mobilisation conjointe de méthodes qualitatives et quantitatives. Le **chapitre 3** examine ce qui conduit les hommes à *Poser le congé de paternité*. Il montre que l'utilisation du congé constitue une norme de paternité contemporaine, à laquelle la majorité des pères se conforment. Il identifie ensuite les caractéristiques sociales de ceux qui dérogent à cette attente et retrace les mécanismes explicatifs sous-jacents au non-recours. Savoir si les hommes ont ou non posé les onze jours renseigne toutefois très partiellement sur l'expérience qui en est faite. Il est ainsi essentiel d'explorer comment les pères emploient, concrètement, la politique publique. Cette perspective motive, dans le **chapitre 4**, l'identification des différentes manières dont les hommes peuvent *S'approprier le congé de paternité* en lui conférant une pluralité d'objectifs, parfois éloignés des intentions institutionnelles. Il souligne que la période de recours (dès la naissance, plus tard pendant le congé de maternité ou après la reprise professionnelle de la compagne) reflète en partie ces appropriations. Il explore enfin les facteurs associés à ces pratiques et met en évidence qu'elles sont socialement situées.

Dans la continuité de ces conclusions, une **deuxième partie empirique** analyse *Ce que le congé fait aux pères (I)* en explorant les effets du congé de paternité au moment même de son utilisation, en fonction des usages préalablement identifiés, et en particulier, de la période de recours. L'enjeu est, d'une part, d'évaluer les conséquences de la politique publique sur les pratiques et représentations paternelles dans les premières semaines de vie de l'enfant, afin, d'autre part, d'identifier les mécanismes via lesquels l'utilisation de la politique publique pourrait entraîner des conséquences à plus long terme. Cette partie repose principalement sur les entretiens menés environ deux mois après la naissance, qui offrent un aperçu détaillé des vécus de la période post-partum. En comparant les témoignages de ceux qui ont posé un congé immédiatement après la naissance, et de ceux qui l'ont reporté ou n'ont pas interrompu leur activité professionnelle, le **chapitre 5** examine jusqu'à quel point la présence des conjoints au domicile dès le retour de la maternité les conduit à connaître *Un pic d'investissement paternel* et impacte le partage des tâches et de la fatigue. Le **chapitre 6** discute ensuite dans quelle mesure l'expérience d'*Un temps hors du temps* chez les hommes qui posent le congé juste après l'accouchement peut développer les compétences parentales des pères.

La **troisième partie empirique** continue d'explorer *Ce que le congé fait aux pères (II)*, mais s'intéresse cette fois aux pratiques à plus long terme, en mobilisant le volet qualitatif et volet quantitatif de manière complémentaire. *Que reste-t-il de ces beaux jours ?* C'est la question à laquelle cherche à répondre le **chapitre 7** à partir de données statistiques, en s'appuyant sur les enseignements des chapitres précédents. Il explore les effets différenciés associés à la politique publique selon la période à laquelle elle a été utilisée et les tâches considérées. Ces analyses quantitatives sont particulièrement utiles pour mesurer l'ampleur des écarts observés à caractéristiques équivalentes. Toutefois, elles ne permettent pas de mettre au jour les mécanismes sous-jacents aux corrélations détectées. Dans cet objectif, le **chapitre 8** examine les processus via lesquels l'utilisation du congé de paternité est reliée à l'engagement parental à partir du volet qualitatif longitudinal. En retraçant et comparant les trajectoires des pères interrogés de la grossesse à un an et demi après la naissance à partir d'une analyse dynamique des entretiens, il conclut qu'en matière de partage des tâches et d'implication paternelle, *Tout n'est pas joué* à la naissance.

Fondements théoriques et méthodologiques

Partie introductive

Présentation de la partie introductive

Cette partie introductive présente les principes théoriques et méthodologiques qui ont guidé ce travail de recherche. Le chapitre 1 développe comment l'étude du congé de paternité renouvelle les perspectives sur le sujet, très exploré, du travail domestique. Il montre notamment que cet objet permet d'approfondir les connaissances sur les dimensions institutionnelles des inégalités de genre et de contribuer aux recherches sur les paternités et les masculinités, encore peu développées en France. Il revient, ce faisant, sur la littérature et les concepts employés tout au long de ce manuscrit. Notamment, il présente le concept de « paternité intime » (Dermott, 2008), l'approche intégrative du genre (Risman, 2018) et l'approche en termes de réception de l'action publique (Revillard, 2018) qui fondent le cadrage analytique de cette recherche doctorale.

Le chapitre 2 décrit les volets quantitatif et qualitatif sur lesquels reposent les analyses et détaille les enjeux et implications des choix méthodologiques réalisés. Dans un premier temps, il expose les atouts de ce protocole d'enquête mixte pour saisir simultanément les appropriations et effets du congé de paternité, et explique les stratégies employées pour faire dialoguer les différentes méthodes. Dans un deuxième temps, il revient plus en profondeur sur la conduite des entretiens longitudinaux, menés auprès de trente-deux hommes environ deux mois avant, deux mois après et plus d'un an et demi après la naissance de leur premier enfant. Il partage les stratégies mises en place pour rencontrer des pères, dont la parole est réputée plus difficile à saisir en sociologie de la famille, et analyse les profils des hommes qui ont accepté de témoigner. Il explique les procédés employés pour maintenir le contact au fil des vagues. Enfin, il revient sur les techniques adoptées en entretien pour « faire parler » les hommes du partage des tâches, alors que ce sujet, perçu comme un enjeu d'égalité femmes-hommes, touche à l'intimité conjugale et que les participants ont eu tendance à me supposer féministe.

Chapitre 1 - Renouveler les perspectives sur le travail domestique

Revue de la littérature et cadrage théorique

Aujourd'hui au cœur d'une large production scientifique, il faut attendre les années 1970 pour que les tâches ménagères et parentales réalisées au sein de la sphère privée soient reconnues comme un objet d'étude sociologique légitime. L'extension du concept de travail au « travail domestique » par le courant féministe matérialiste opère une rupture épistémologique portée en France, entre autres, par Christine Delphy ([1970] 1998), Danièle Kergoat (2001) ou encore Colette Guillaumin (1978). Ce mouvement permet de désessentialiser l'inégale répartition des tâches de soins, mais surtout de mettre en exergue que celle-ci produit un rapport hiérarchique entre les catégories de sexe. La notion de « division sexuelle du travail » (Kergoat, 2001), notamment, souligne comment l'investissement des hommes dans le travail rémunéré (ou productif), socialement valorisé, repose sur la production de biens et de services essentiels aux besoins du foyer dans la sphère domestique, invisibilisée et majoritairement assurée gratuitement par les femmes (travail reproductif).

Depuis, la répartition des tâches parentales et ménagères continue d'être identifiée comme un mécanisme central de la reproduction de l'ordre du genre et a fait l'objet de très nombreux travaux. Au point que, au cours de la réalisation de mon mémoire de master portant sur la manière dont les organisations domestiques se modulent au sein des couples hétérosexuels en fonction des évolutions des revenus des conjoints, je me suis moi-même interrogée : que dire de plus face au perpétuel constat que les femmes en font davantage ? Toutefois, c'est précisément la relative inertie de la division genrée des rôles face à la progression massive et durable de la participation féminine au marché de l'emploi au cours du dernier demi-siècle qui intrigue. La question est alors devenue : comment éclairer les reproductions et transformations de ce phénomène sous un nouvel angle ?

Ce chapitre commence par clarifier comment est défini le « travail domestique » dans le cadre de cette thèse (1). Puis, il développe en quoi l'étude du congé de paternité permet de renouveler les perspectives sur le sujet en conduisant à explorer les dimensions institutionnelles des inégalités de genre (2) et en contribuant aux recherches sur les paternités (3) et les masculinités (4). Il présente finalement ce que l'approche en termes de « réception » de l'action publique peut apporter à la compréhension des liens entre politiques de congés et pratiques paternelles (5).

1. Qu'est-ce que le travail domestique ?

1.1. « Travail domestique » et « care » : parallèles et divergences

Les études sur les tâches ménagères et parentales réalisées dans la sphère privée se développent en France à partir des années 1970 via la théorisation du « travail domestique » (se référer par exemple à Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel et Sonthonnax, 1985 ; Chadeau et Fouquet, 1981 ; Delphy, 1998 ; Guillaumin, 1978 ; Haicault, 1984 ; Kergoat, 2001). La définition exacte de ce concept, ce qu'il comprend et à l'inverse ce qu'il exclut, fait régulièrement l'objet de discussions (Roy, 2012). L'une des compréhensions les plus répandues correspond à celle développée par Chadeau et Fouquet (1981), dont les recherches ont joué un rôle majeur dans la reconnaissance de la valeur sociale du travail domestique en proposant une évaluation de sa contribution monétaire au produit intérieur brut. Le travail domestique désigne en ce sens les services réalisés pour soi-même ou pour autrui dans la sphère privée, qui répondent à des besoins vitaux ou qui accroissent le bien-être, non rémunérés, et qui pourraient être délégués à une tierce personne (ce dernier paramètre visant à faciliter les mises en équivalences avec les services réalisés dans la sphère marchande). Au-delà de souligner l'interdépendance entre le travail domestique et le travail rémunéré (Kergoat, 2001), l'une des contributions majeures de cette littérature est de remarquer le rapport au temps spécifique impliqué par la réalisation de ces tâches, qui repose notamment sur une mise en « disponibilité permanente » (Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebelet Sonthonnax 1985) et occasionne une « charge mentale » liée à la gestion simultanément d'une diversité d'activités physiques et mentales (Haicault 1984).

À partir des années 1990, le concept de *care,* issus des recherches féministes américaines (voir par exemple Daly et Lewis, 2000 ; Tronto, 1993, 2008) se diffuse en France dans le champ académique et politique (Dussuet, 2017). Il peut être défini comme « tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer et réparer notre "monde", en sorte que nous puissions y vivre aussi bien que possible. Ce monde comprend nos corps, nous-mêmes et notre environnement […] » (Tronto, 2008, p.241). Dans un contexte de développement des emplois de service à la personne, l'intérêt du concept de *care* est de permettre de penser les analogies entre la prise en charge des besoins d'autrui dans la sphère privée (*care* « informel ») et la réalisation de ces mêmes prestations dans la sphère marchande (*care* « formel ») qui, bien que rémunérées, continuent de faire l'objet d'une faible reconnaissance monétaire et sociale. Par rapport au travail domestique, une autre spécificité du concept de *care* est de souligner les dimensions relationnelles du « prendre soin », qui ne consiste pas uniquement en l'exécution d'actes matériels, mais comprend également un « investissement émotionnel », un « soucis »

ou une « sollicitude » envers quelqu'un ou quelque chose[1] (Tronto, 2008). Le concept français insiste plutôt sur les rapports d'exploitation entre le groupe qui réalise le travail domestique et celui qui en bénéficie.

« Travail domestique » et « *care* » se recoupent donc, sans pleinement se confondre, chacun apportant une perspective spécifique sur les divers aspects de la prise en charge des activités de soins (Dussuet, 2017). Dans la littérature française, le concept de *care* a de fait davantage été employé pour explorer le quotidien des travailleuses et travailleurs des métiers de service et de leurs bénéficiaires (donc, pour étudier le *care* rémunéré), tandis que celui de travail domestique continue d'être mobilisé pour analyser la réalisation des tâches parentales et ménagères au sein de la famille. Par souci de cohérence avec ces usages, et parce qu'on porte une attention particulière à la relation entre engagement professionnel et engagement familial, ce travail de thèse mobilise prioritairement le concept de travail domestique. Il arrive cependant qu'il s'appuie ponctuellement sur celui de *care* lorsqu'il s'agit d'insister sur les dimensions émotionnelles et relationnelles spécifiquement développées par ce concept.

1.2. Des compréhensions diverses de l'adjectif « domestique »

Pour lever toute confusion, il faut par ailleurs noter que, dans la pratique, l'adjectif « domestique » est aujourd'hui fréquemment employé dans les travaux en langue française pour faire uniquement référence aux travaux de propreté et d'entretien du domicile, plutôt que pour désigner, de manière plus large, toutes les activités qui se déroulent dans la sphère privée. Selon cette compréhension, le travail domestique (ou les « tâches domestiques ») ne renvoie alors plus qu'à la gestion et réalisation du ménage, du linge, des repas, du bricolage, etc., et exclu les soins à destination des enfants (qui sont qualifiés de « tâches parentales », ou, par symétrie, de « travail parental »). On peut sûrement pour partie relier cet éloignement du concept développé par le courant féministe matérialiste à la multiplication des travaux sur le sujet, aux nombreux allers-retours entre disciplines et entre littératures francophone et anglophone, et à la segmentation de l'objet en différents sous-champs académiques. Cette évolution semble aussi liée aux avancées réalisées dans ce domaine de recherche, qui a établi au cours des dernières décennies l'importance de ne pas considérer l'ensemble des activités réalisées dans la sphère familiale comme un tout homogène.

[1] Joan Tronto (2008, p.248-250) définit par exemple le *care* en quatre phases : « se soucier de » (*caring about*), qui correspond à « reconnaître l'existence d'un besoin » ; « se charger de » (*taking care of*), qui désigne le fait d'« assumer une certaine responsabilité par rapport à un besoin identifié » ; « accorder des soins » (*care giving*), qui renvoie à la réalisation d'un travail, souvent matériel, pour répondre à ce besoin ; et « recevoir des soins » (*care receiving*), qui désigne l'étape d'évaluation de « l'adéquation du soin proposé ».

En effet, de nombreuses études ont mis en évidence que la réalisation des tâches liées aux soins aux enfants ne répond pas aux mêmes logiques que la réalisation des autres tâches liées à l'entretien du foyer – d'où l'intérêt de les analyser séparément (Bianchi et al., 2012 ; Sullivan, 2013). L'exercice de la parentalité est généralement valorisé et plus apprécié que les « corvées » ménagères, comme en témoignent par exemple les écarts d'appréciation de ces différentes activités mesurés par les enquêtes *Emploi du temps* (Brousse, 2015). Les pères et les mères peuvent par ailleurs être incités à consacrer du temps à leur(s) enfant(s), au regard de l'accroissement des exigences éducatives au cours du dernier demi-siècle (Martin, 2014a) ou encore pour favoriser les chances de réussite scolaire (Baizán, Domínguez et González, 2014). Par conséquent, les théories relatives à la division du travail domestique qui reposent sur le présupposé que ce travail est invisibilisé, peu reconnu socialement, jugé pénible et donc évité lorsque possible apparaissent moins adaptées pour étudier l'implication parentale. Les recherches distinguent ainsi souvent les activités de « *childcare* » et de « *housework* » en anglais, qui correspondent à l'opposition entre tâches (ou travail) « parentales » et tâches (ou travail) « domestiques » ou « ménagères » en français.

1.3. Pour une étude distincte mais interconnectée des tâches parentales et ménagères

Dans le cadre de cette recherche doctorale, le concept de « travail domestique » est repris dans sa compréhension initiale, en tant que l'ensemble des activités de soins et d'entretien du foyer réalisées gratuitement dans la sphère privée. En ce sens, *le travail domestique réunit toutes les tâches de soins aux enfants et les autres tâches ménagères*[2]. Deux raisons motivent le souhait de conserver un concept large qui puisse saisir simultanément cet ensemble d'activités.

Premièrement, les tâches « parentales » sont souvent intriquées avec celles qui bénéficient au reste du foyer, si bien qu'il est difficile de tracer une ligne stricte entre ces deux pôles. Le linge propre est aussi essentiel aux enfants qu'aux parents, et les lessives sont rarement séparées en fonction de leur(s) destinataire(s). Laver le sol peut être motivé par les explorations d'un bambin qui se déplace à quatre pattes, mais profite aussi aux adultes. À partir d'un certain âge, la plupart des familles partagent les mêmes repas – la cuisine et les courses alimentaires sont alors autant des tâches « parentales » que « ménagères ». Dans son livre *When couples become parents*, pour lequel elle a interrogé de manière répétée des parents britanniques au cours de leur transition vers la parentalité, Fox (2009, p.195-201) souligne que c'est

[2] Pour éviter toute confusion, on préfère donc l'emploi de l'expression « tâches ménagères » (plutôt que de « tâches domestiques ») pour désigner *la part* du « travail domestique » qui n'est pas prioritairement destinée aux enfants. Pour la même raison, on préfère les termes « tâches parentales » ou « tâches de soins aux enfants » (plutôt que « travail parental ») pour évoquer *la part* du « travail domestique » qui vise prioritairement la prise en charge des enfants. Pour schématiser, dans cette thèse : travail domestique = tâches parentales + autres tâches ménagères.

précisément parce que les activités à destination des enfants s'enchevêtrent avec celles qui bénéficient aux adultes que les mères en congé de maternité interprètent les corvées ménagères comme une part de leur responsabilité parentale. La prise en charge des enfants requiert ainsi un vaste éventail d'activités, certaines réalisées avec eux ou en leur présence (les nourrir, leur donner le bain, les conduire quelque part, les surveiller, etc.), d'autres liées à l'entretien du foyer (faire les courses, laver le linge, laver les sols, etc.) et d'autres encore comprenant une activité mentale (suivre la diversification alimentaire, le changement des tailles de vêtement, les rappels de vaccins, etc.). Certaines sont jugées particulièrement plaisantes, au point qu'elles se situent à la limite du loisir (par exemple, lorsque les parents occupent leurs enfants avec un film qu'ils ont *aussi* envie de visionner) (Roy, 2012). D'autres, à l'inverse, sont perçues comme des « corvées ménagères » (par exemple, nettoyer les sanitaires après un enfant malade).

Pour autant, il n'est pas question de mêler indistinctement ces diverses tâches pour les étudier comme un tout. Le deuxième atout de cette définition englobante du travail domestique est qu'elle favorise la mise en lumière des similitudes et des divergences entre les mécanismes qui expliquent la répartition des tâches selon les types d'activités considérés. En ce sens, on s'appuie sur l'approche d'Ishii-Kuntz et de Coltrane (1992, p.629), qui montrent les apports de « modéliser et mesurer les tâches parentales et les tâches ménagères comme distinctes, mais interconnectées ». Ce faisant, il est possible d'explorer la hiérarchisation sociale des activités qui composent le travail domestique, de distinguer les tâches les plus « nobles » et celles qui pourraient être qualifiées de « sale boulot » (Hughes, 1962), ou qui, du moins, sont invisibilisées et/ou font l'objet d'une moindre reconnaissance.

*
* *

Au cours de cette recherche doctorale, cette perspective apparaît particulièrement utile pour éclairer les rapports de genre qui se jouent, non pas uniquement dans la spécialisation des rôles paternel et maternel entre travail domestique et travail rémunéré, mais aussi dans la spécialisation des rôles paternel et maternel entre les différentes dimensions du travail domestique (soulignées par de très nombreux travaux, comme développé ci-après). À présent que cette compréhension large du travail domestique a été clarifiée, les sous-parties suivantes reviennent sur les différentes manières de renouveler les perspectives sur l'étude du partage des tâches parentales et ménagères.

2. Une perspective institutionnelle

Une première manière d'approfondir les connaissances sur le travail domestique est d'adopter une perspective institutionnelle, en l'occurrence en analysant le poids des politiques publiques dans les organisations familiales. Après avoir retracé l'attention croissante portée aux régimes de protection sociale au sein des recherches sur le partage des tâches (1.1), cette sous-partie développe l'intérêt de prolonger ces réflexions à partir de l'analyse de la réception du congé de paternité en France (1.2).

2.1. Vers une approche institutionnelle de la division du travail domestique

2.1.1. Les théories classiques

Historiquement, les recherches sur le partage des tâches parentales et ménagères ont privilégié une perspective micrologique. Comme la revue de la littérature de Lachance-Grzela et Bourchard (2010) et celle de Noonan (2013) l'étayent, les travaux sur le sujet se sont d'abord focalisés sur les effets des caractéristiques sociales des individus ou des couples. Le niveau de revenus, le temps consacré à l'activité professionnelle et l'intériorisation des normes de genre, en particulier, sont au cœur des principales théories explicatives sur le travail domestique.

On les résume ci-après très succinctement car elles font l'objet de davantage de discussions au fur et à mesure qu'elles sont mobilisées au cours de ce manuscrit. L'une des plus connues est celle des « ressources relatives » (Blood et Wolfe, 1960), qui souligne les rapports de pouvoir entre conjoints et suppose que celui ou celle qui détient le plus de ressources, notamment économiques, est en mesure de déléguer à l'autre la réalisation des tâches ménagères, jugées déplaisantes. Les théories fondées sur les concepts de « dépendance économique » (Delphy, 1970) ou à l'inverse d'« autonomie financière » (Gupta, 2007) se focalisent plutôt sur le niveau absolu des revenus des femmes. S'il est suffisamment haut, celles-ci seraient moins contraintes de réaliser elles-mêmes le travail domestique mais pourraient, entre autres, l'externaliser – indépendamment du niveau de revenus de leur compagnon. La théorie du « temps disponible » (Bianchi et al., 2000) soutient par ailleurs que le temps que chacun et chacune consacre à son emploi cadre fortement les arrangements conjugaux. Enfin, les approches interactionnistes soulignent que les hommes et les femmes sont confrontés à des injonctions différentes. Dès lors, le travail domestique n'est pas (entièrement) transférable, dans la mesure où la réalisation (ou à l'inverse l'esquivement) des tâches ménagères et parentales constitue une « performance de genre » (Goffman, 1976 ; West et Zimmerman, 1987), c'est-à-dire une manière d'incarner son rôle de « femme » ou d'« homme » en conformité avec les normes sociales.

Au cours des deux dernières décennies, un nombre croissant d'études sur le sujet adoptent une approche institutionnelle (Noonan, 2013), selon laquelle, au niveau macrologique, les contextes culturel, économique ou politique influencent le comportement des individus en façonnant leurs représentations, leurs contraintes matérielles ou encore leurs opportunités. Ces travaux se sont intéressés à la manière dont les arrangements conjugaux varient selon les pays, et plus spécifiquement selon les politiques familiales.

2.1.2. Des régimes de protections sociales genrés

Cette approche repose sur l'idée que les régimes de protections sociales sont genrés. Dès les années 1990, les travaux de Lewis (1992), d'Orloff (1993), ou encore de Commaille (2010), Fagnani (2001) ou Letablier (2009) en France, soulignent que les politiques publiques reflètent, légitiment, participent à reproduire ou au contraire à redéfinir les rôles socialement assignés aux hommes et aux femmes. Du point de vue de la sphère familiale, l'accessibilité à des modes de garde, la durée des politiques de congés postnataux ou encore le système fiscal, par exemple, favorisent ou désincitent les couples hétérosexuels à se conformer au modèle de l'« homme gagne-pain » et de la « femme au foyer ». De nombreuses études ont alors discuté des manières de typologiser les régimes d'États-providence en tenant compte de ces dimensions, parfois sous le nom de « régimes de genre »[3] (Pascall et Lewis, 2004). Cette littérature souligne ce faisant les limites de la typologie tripartite d'Esping-Andersen (1990) qui ne prend initialement pas en compte comment (et par qui) le travail domestique est réalisé au sein des modèles « sociaux-démocrates » (qui garantissent de nombreux services sociaux universels et reposent sur une importante redistribution des ressources à travers une forte intervention étatique), « conservateurs-corporatistes » (qui conditionnent l'accès à de nombreux droits à la situation professionnelle et encouragent les solidarités familiales), et « libéraux » (qui privilégient la régulation par le marché et la responsabilité individuelle et se distinguent par une faible intervention étatique).

Toutefois, les études qui s'inscrivent dans cette approche institutionnelle se sont en premier lieu focalisées sur les facteurs soutenant l'accès et le maintien de la participation des femmes au travail rémunéré. Ce prisme d'analyse n'est pas surprenant dans la mesure où la majorité des politiques publiques liées à l'égalité femmes-hommes visent d'abord à favoriser l'emploi féminin et n'encouragent donc qu'indirectement un meilleur partage des tâches.

L'idéal sous-jacent à ces mesures est celui d'un « *adult worker model* » (Lewis et Giullari, 2005), au sein duquel chaque parent a un emploi et les activités parentales et ménagères

[3] Il existe cependant des compréhensions très diverses du concept de « régimes de genre » dans le champ académique, comme le souligne Walby (2004).

sont externalisées en dehors du foyer. Un tel modèle favorise une diminution du travail domestique réalisé par les femmes par sa prise en charge par l'État ou la sphère marchande plutôt que par une relève masculine dans la sphère privée. Selon cette perspective, la réduction des inégalités de genre se mesure aux opportunités qu'ont les femmes de connaître des trajectoires professionnelles similaires à celles des hommes (et donc à « s'élever » socialement), plutôt qu'à la responsabilisation des hommes à contribuer à la sphère familiale.

Cette manière de concevoir la remise en cause des hiérarchies de genre en est une parmi d'autres, comme le souligne Fraser (1994) en théorisant trois idéaux-types d'États-providence qui viseraient une « équité » entre femmes et hommes. Le premier modèle est celui du pourvoyeur de ressources universel (« *universal breadwinner* »), qui recouvre celui de l'« *adult worker ».* Ce modèle est androcentré et inefficace d'après Fraser dans la mesure où les tâches ménagères et parentales ne peuvent jamais être entièrement déléguées et incomberaient toujours en majorité aux femmes. Le modèle paritaire (« *parity caregiver* ») soutiendrait une spécialisation des rôles au sein des couples entre travail productif et travail reproductif, mais révoquerait leur hiérarchisation sociale en rétribuant la réalisation de ce dernier. Ce deuxième modèle aurait cependant de fortes chances de maintenir l'essentialisation des rôles de genre selon Fraser. Enfin, le modèle du pourvoyeur de soins universel (« *universal caregiver* ») valoriserait le travail domestique et remettrait en cause la centralité du travail marchand dans les trajectoires typiquement masculines, qui se rapprocheraient dès lors des trajectoires typiquement féminines. Ce modèle impliquerait que les régimes de protection sociale mettent en place des mesures incitatives pour réduire l'investissement professionnel des hommes et favoriser leur participation à la prise en charge des besoins d'autrui dans la sphère familiale. À l'heure actuelle, de telles mesures sont minces dans les pays occidentaux, se résumant essentiellement à la mise en place de congés postnataux dédiés spécifiquement aux pères (Dermott et Miller, 2015 ; Martínez-Pastor et al., 2022).

2.1.3. La France, une situation « paradoxale »

Les travaux qui ont cherché à caractériser l'État-providence français du point de vue du genre soulignent que la situation du pays se présente comme « un paradoxe » (Lewis et al., 2008 ; Revillard, 2006 ; Windebank, 2012). Les politiques familiales françaises ont été historiquement marquées par un « familialisme d'État », reposant implicitement sur une division genrée des rôles (Commaille, 1993). Depuis les années 1960, cependant, les instances gouvernementales ont intégré des objectifs féministes (Revillard, 2006). Comme le retrace Revillard, ce « féminisme d'État » a conduit à l'adoption de mesures dites de « conciliation », qui ont été prioritairement pensées en termes « d'égalité professionnelle » à partir des années 1980. Elles se matérialisent alors essentiellement par un appui à l'emploi féminin à travers

l'externalisation de la garde des enfants (comme l'illustre par exemple le développement de lieux d'accueil collectifs ou d'aides pour l'emploi d'assistant·es maternel·les[4]).

Au cours des dernières décennies, on peut donc considérer que les politiques d'égalité femmes-hommes françaises se sont clairement inscrites dans la perspective d'un « *adult worker model* ». Alors que le taux d'emploi féminin à temps plein est assez élevé par rapport aux autres pays européens, les hommes participent relativement peu au travail domestique. La comparaison internationale entre des enquêtes de type *Emploi du temps* montre en ce sens que le temps quotidien consacré aux tâches parentales par les pères en France (une quarantaine de minutes par jour en moyenne) est comparable à celui des pères italiens, plus faible qu'au sein de pays libéraux comme le Royaume-Uni ou les États-Unis, et presque deux fois plus bas qu'en Suède (Pailhé, Solaz et Stanfors, 2021).

En fonction de la dimension observée, la France peut ainsi être décrite comme un modèle qui, sans en faire strictement partie, tend à se rapprocher des pays scandinaves « sociaux-démocrates » (parce que l'État soutient l'emploi féminin), ou à l'inverse comme un modèle « conservateur » (parce que les politiques sociales incitent peu les hommes à s'engager dans la sphère familiale) (Windebank, 2012).

Le contexte français constitue dès lors un cas particulièrement intéressant à observer pour étudier le potentiel et les limites des politiques publiques qui cherchent à renforcer l'implication des hommes dans la sphère domestique. Dans la mesure où ce type d'incitations est jusqu'ici resté particulièrement rare, comment les hommes reçoivent-ils les politiques familiales qui s'adressent spécifiquement à eux ?

2.2. L'étude du congé de paternité en France : enjeux et perspectives

La proposition de ce travail doctoral est de prolonger les réflexions de ces dernières décennies autour des dimensions institutionnelles des inégalités de genre du point de vue des hommes, moins exploré. La question de départ est alors : comment, et dans quelle mesure, les politiques publiques contribuent à cadrer l'implication masculine dans le travail domestique ?

2.2.1. Un jalon dans les parcours paternels

Dans cet objectif, l'étude du congé de paternité apparaît particulièrement instructive. Avant toute chose, il s'agit, en France comme dans de nombreux pays, de la seule politique

[4] Au cours de cette thèse, on adopte une écrite inclusive. Lorsque possible, des mots épicènes sont employés, ou bien les mots sont dédoublés dans leurs versions féminine et masculine. Parfois, on utilise un « point milieu », accolé d'un suffixe féminin. Pour « l'assistant·e maternel·le », on lit ainsi « l'assistants maternel ou l'assistante maternelle ». A la forme plurielle, on utilise un seul point pour faciliter la lecture. Pour « les assistant·es maternel·les », on lit « les assistants maternels et assistantes maternelles ».

publique qui vise explicitement à encourager l'engagement des hommes dans la sphère privée (Boyer et Céroux, 2010 ; Dermott et Miller, 2015 ; Martínez-Pastor et al., 2022). Instauré en 2002 en complément des trois jours de « congés de naissance », jusqu'à récemment le congé de paternité comportait onze jours indemnisés, à poser de manière consécutive dans les quatre mois suivant la naissance (encadré 1.1).

Encadré 1.1 – Les modalités du congé de paternité (2002-2021)

Le congé de paternité est instauré en 2002, en complément des trois jours « employeurs » instaurés en 1946. Jusqu'en juillet 2021, il compte onze jours pouvant être utilisés jusqu'au quatrième mois de l'enfant, mais qui doivent obligatoirement se suivre (samedi, dimanche et jours fériés inclus).

Ce droit d'interruption d'activité est ouvert aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), mais également aux salariés en contrats à durée limitée sans condition d'ancienneté (CDD, contrats intérimaires ou saisonniers, etc.), ainsi qu'aux demandeurs d'emploi indemnisés, aux travailleurs indépendants et aux agriculteurs.

La majorité des pères sont compensés financièrement pendant leur congé de paternité, qui partage les mêmes modalités que le congé de maternité. Du côté des salariés, la prise en charge par la Sécurité sociale permet le maintien du salaire (à hauteur de 80% du salaire mensuel brut et dans la limite du seuil des indemnités journalières pour le secteur privé, soit 84,90 € par jour en 2021). Pour en bénéficier, les salariés doivent, à la date du congé, être immatriculés à la Sécurité sociale depuis au moins dix mois, ainsi qu'avoir travaillé au moins 150 heures au cours des trois derniers mois ou avoir cotisé sur un salaire équivalent à au moins 1 015 fois le Smic horaire au cours des six derniers mois (soit au moins 10 404 € brut en 2021).

Les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'indemnités s'ils perçoivent une allocation chômage ou s'ils en ont perçu une au cours des douze derniers mois. Le mode de calcul des indemnités est alors le même que pour les salariés.

Les indépendants doivent justifier de dix mois d'affiliation au titre d'une activité indépendante (régime spécial puis général à partir de 2020). Ils reçoivent alors une indemnisation forfaitaire (56,35 € par jour en 2021). De façon similaire, les exploitants agricoles doivent justifier de dix mois d'affiliation à l'AMEXA et se faire remplacer pendant leur absence (ils reçoivent alors une allocation qui compense les frais engagés à cette fin). Désormais de 25 jours calendaires, les modalités d'éligibilité et d'indemnisation sont restées inchangées à ce jour.

Le *congé de paternité* ne doit pas être confondu avec le *congé parental*, qui permet d'interrompre partiellement ou entièrement son activité professionnelle dans les trois premières années de l'enfant et auquel les deux parents sont éligibles. L'indemnisation de ce congé est faible (environ un tiers du salaire minimum mensuel net) et ne couvre pas toute cette période. Depuis la réforme de 2014, instaurant la PreParE (Prestation partagée d'éducation de l'enfant), chaque parent peut recevoir une indemnité de congé parental pendant six mois au cours de la première année de l'enfant. Pour un deuxième ou troisième enfant, les indemnités sont versées pendant au maximum deux ans pour un même parent. Cette réforme visait à ce qu'un premier parent (le plus souvent, la mère), pose un congé parental indemnisé dans les deux premières années de l'enfant pour que l'autre parent (le plus souvent, le père) couvre la période restante en utilisant à son tour un congé parental indemnisé jusqu'aux trois ans de l'enfant. Dans les faits, seulement un à deux pour cent de pères ont actuellement recours à l'allocation de congé parental (Périvier et Verdugo, 2021).

Dans les faits, jusqu'en juillet 2021, le congé de paternité permettait aux hommes d'interrompre leur activité professionnelle pendant deux semaines, tout en conservant, la plupart du temps, le maintien du salaire. Il comprend aujourd'hui un total de quatre semaines, dont une obligatoire. Par comparaison, le congé de maternité est aujourd'hui de seize semaines pour une première ou deuxième naissance (avec, par défaut, six semaines de congés prénataux et dix de congés postnataux), dont huit obligatoires. Le congé parental, enfin, permet de mettre partiellement ou totalement en pause son emploi pendant une durée maximale de deux ans, avant les trois ans de l'enfant. Il est, pour sa part, faiblement indemnisé (à hauteur d'un tiers du revenu minimum mensuel net).

Une deuxième raison de se pencher sur le congé de paternité est que son recours constitue un jalon dans le parcours de la majorité des pères français. Environ sept hommes éligibles sur dix y recourent (Guedj et Le Pape, 2023). En comparaison, seul un à deux pour cent des pères posent un congé parental à temps plein ou à temps partiel (Périvier et Verdugo, 2021). En ce sens, le congé de paternité cadre le vécu et l'exercice de la parentalité masculine à l'échelle nationale. Son étude permet d'appréhender comment les politiques familiales contribuent à façonner les pratiques paternelles et le rapport des hommes au travail domestique en France.

C'est également une politique particulièrement visible, régulièrement débattue au cours des dernières années dans les sphères politique et médiatique (Verquere, 2023). Elle fait donc largement partie du paysage des hommes qui accueillent un enfant – et constitue de ce fait un modèle par rapport auquel se positionner pour organiser l'après naissance. Ses modalités d'utilisation reflètent et participent à définir les attentes à l'égard des pères (combien de temps il est jugé nécessaire qu'ils restent près de l'enfant, à quelle période leur présence est jugée essentielle aux accouchées, etc.) Ainsi, l'étude du congé de paternité offre un miroir grossissant des normes contemporaines de paternité.

Les naissances constituent de surcroit un moment privilégié pour analyser la reproduction des inégalités de genre. Les enquêtes quantitatives longitudinales montrent que l'arrivée d'un enfant renforce la contribution des mères au travail domestique au sein des couples hétérosexuels en France (Régnier-Loilier, 2009), comme dans de nombreux pays européens et nord-américains (Baxter et al., 2015 ; Grunow, Schulz et Blossfeld, 2012 ; Sanchez et Thomson, 1997). Alors que les horaires professionnels des femmes (et leurs revenus) sont très impactés au fil des naissances, celles des hommes connaissent peu d'évolutions voire progressent (Pailhé et Solaz, 2007). Partager des pratiques et idéaux égalitaires préalablement à la naissance permettrait de réduire ce phénomène, mais n'apparaît pas suffisant pour l'empêcher (Domínguez-Folgueras, Jurado-Guerrero et Botía-Morillas, 2018 ; Fox, 2009).

Ces dernières années, un nombre croissant d'études au sein d'une variété de contextes nationaux amène à penser que les congés destinés aux pères peuvent constituer de potentiels leviers d'action publique pour contrer ce phénomène (elles sont présentées plus en détail ci-après, mais l'ouvrage collectif coordonné par Moss et Duvander (2019) en donne un tour d'horizon). Les recherches académiques suggèrent en effet que les politiques familiales participent à l'accroissement des inégalités de genre au sein des couples hétérosexuels après une naissance en faisant diverger les trajectoires parentales des femmes et des hommes : les pères sont incités à une reprise rapide après l'accouchement quand les mères apprennent à s'occuper seules du nourrisson pendant une période de plusieurs mois, voire années, en fonction des pays. Selon cette perspective, l'allongement du congé posé par les pères permettrait d'équilibrer les responsabilités parentales et les poids que l'arrivée des enfants fait peser sur les carrières des hommes et des femmes.

Approfondir les connaissances sur les politiques de congé est enfin motivée par les multiples discussions dont elles font aujourd'hui l'objet dans la sphère publique. Récemment, de nombreux pays ont allongé la durée des congés postnataux réservés aux hommes sous l'impulsion de la législation européenne. Depuis 2019, tous les pays membres de l'Union doivent garantir au moins dix jours de congé de paternité, au moins deux mois non transférables de congé parental à chaque parent et au moins quatorze semaines de congé de maternité. L'éventualité de nouvelles réformes et les débats autour de leurs directions continuent de susciter une forte actualité en France. Mieux comprendre comment le congé de paternité s'inscrit concrètement dans le quotidien des parents apparaît dès lors essentiel pour alimenter les réflexions et favoriser les échanges démocratiques.

2.2.2. Un sujet peu investigué

Il existe en France peu de travaux sur les usages et effets du congé de paternité. Les recherches (dont deux thèses) se sont prioritairement intéressées aux quelques hommes qui recourent à des congés *parentaux* d'au moins plusieurs mois (Boyer, 2004 ; Chatot, 2020c ; Périvier et Verdugo, 2021 ; Trellu, 2007). Ces études ont notamment permis de mettre en évidence que les pères qui s'occupent à temps plein de leurs jeunes enfants acquièrent des dispositions similaires à celles des mères et prennent le rôle de premiers pourvoyeurs de soins au cours de leur pause professionnelle – tout en investissant, sur certains aspects, la parentalité sur un mode masculin en raison de leurs socialisations genrées. Toutefois, ces cas sont extrêmement rares à l'échelle de la population française, et se distinguent par la spécificité de leurs caractéristiques sociales. Ils sont, entre autres, plus souvent en couple avec une partenaire détenant plus de ressources économiques qu'eux (Boyer, 2004), ce qui marque déjà un écart aux normes de genre. Si ces travaux retracent finement les mécanismes sous-jacents au

développement des compétences parentales, ils renseignent donc peu sur la fabrique institutionnelle de la paternité « ordinaire ».

La majorité des connaissances sur le congé de paternité ont été établies au lendemain de l'instauration du dispositif et datent donc du début des années 2000 (Bauer et Penet, 2005 ; Chauffaut, 2003 ; De Ridder, Céroux et Bigot, 2004). Elles portent par ailleurs prioritairement sur les facteurs liés au recours au dispositif, plutôt qu'à son expérience concrète (Guedj et Le Pape, 2023 ; Legendre et Lhommeau, 2016). Ces enquêtes montrent que le congé de paternité a fait l'objet d'un succès immédiat auprès des pères français, et suggèrent que le recours était, il y a une vingtaine d'années, en passe de devenir une norme de « bonne » paternité. Ils indiquent que les hommes augmentent de manière conséquente leur participation au travail domestique au cours de leur coupure professionnelle. Une étude a également observé, à partir des données de l'enquête *Elfe*, que l'utilisation de la politique publique à la naissance était associée à une implication légèrement plus importante dans les soins du nourrisson par la suite, aux alentours de ses deux mois (Pailhé, Solaz et Tô, 2018).

Au-delà de l'intérêt d'actualiser ces résultats, beaucoup reste à explorer, en France et ailleurs, pour comprendre les mécanismes via lesquels les politiques de congé influent concrètement sur les pratiques paternelles. Plus précisément, les connaissances actuelles sont limitées pour saisir la multiplicité des expériences que les hommes peuvent faire du congé de paternité en fonction de leurs caractéristiques sociales. Comme développé ci-après, le parti pris de cette recherche doctorale est ainsi d'analyser conjointement les contraintes que font peser les politiques familiales sur les organisations conjugales d'une part, avec, d'autre part, les diverses manières dont les pères se saisissent du congé de paternité. Pour des raisons de temporalités et de méthodologie, développées dans le chapitre suivant, les analyses se concentrent sur le congé de paternité préréforme (2002-2021), d'une durée de deux semaines.

L'analyse de la réception du congé de paternité offre donc une entrée privilégiée pour renouveler les connaissances sur le travail domestique. Elle permet de discuter des dimensions institutionnelles des reproductions et transformations de l'ordre de genre, et plus spécifiquement de la faible implication masculine dans les tâches parentales et ménagères en France. Elle contribue par ailleurs aux recherches sur les paternités et masculinités qui sont encore peu développées en France.

3. Une perspective paternelle

Une deuxième manière d'approfondir les connaissances sur les inégalités dans la prise en charge des besoins d'autrui dans la sphère domestique est d'explorer les représentations et pratiques des pères. En dépit d'un vif intérêt médiatique et politique au cours des dernières années, les recherches sur les paternités, et en particulier sur l'exercice de la paternité ordinaire, restent récentes et peu développées en France.

3.1. Étudier l'exercice de la paternité conventionnelle

3.1.1. Pères, paternité et parentalités masculines

La distinction établie par Hobson entre les termes « *fatherhood* », « *fathers* » et « *fathering* » (2009, p.10-11) permet d'éclairer les différents prismes à travers lesquelles la paternité peut être appréhendée en tant qu'objet d'étude. La majorité des recherches en sciences sociales, en particulier en histoire (Verjus, 2013), se sont prioritairement intéressées à la construction sociale de la « paternité » (« *fatherhood* »), c'est-à-dire à la reconnaissance institutionnelle – ou la négation – du statut de « pères » à certains individus (« *fathers* »), ainsi qu'aux droits et devoirs matériellement et symboliquement associés à ce statut.

Plus récemment, un autre pan de ce champ académique a commencé à explorer l'« exercice de la paternité » (« *fathering* », dont la traduction « paternage » serait plus proche mais reste peu usitée en français). La focale d'analyse est alors l'ensemble des pratiques paternelles visant à prendre soin d'un enfant et les représentations sociales autour de ce qui constitue de « bonnes » ou « mauvaises » façons de procéder. C'est dans cette dernière perspective que s'inscrit cette thèse. Elle n'exclut toutefois pas les deux autres, puisqu'il faut nécessairement, dans cet objectif, tenir compte de la façon dont la « paternité » s'est redéfinie au cours du dernier demi-siècle.

En d'autres termes, on s'intéresse aux « parentalités » masculines, soit les différentes manières d'agir en tant que parents chez les hommes. Si le terme de « parentalité » fait l'objet de définitions diverses en fonction des disciplines et des époques (Martial, 2019 ; Martin, 2012 ; Neyrand, 2007), il est ainsi ici compris, comme Martin (2014, p.13), comme un équivalent de « *parenting* », c'est-à-dire comme « les pratiques et normes parentales, le fait d'assumer une fonction éducative, […] ce que les parents font plutôt que ce qu'ils sont ».

3.1.2. Étudier les pères en couple hétérosexuel non séparé

La majorité des recherches sociologiques françaises étudient l'exercice de la paternité par les marges. Ces études, en majorité qualitatives, mettent ainsi en évidence les normes par

leur contradiction et explorent les mécanismes sous-jacents aux transformations et aux résistances de l'ordre de genre à partir de cas atypiques. Elles s'intéressent par exemple à la recomposition des rôles parentaux genrés lorsque les hommes occupent le statut de principal pourvoyeur de soins - parce qu'ils connaissent un épisode de chômage (Pochic, 2000), ont la garde principale de l'enfant après une séparation (Martial, 2013a ; Piesen, 2016) ou encore utilisent un congé parental (Boyer, 2004 ; Chatot, 2020c ; Trellu, 2007). Une deuxième perspective est, au contraire, d'explorer les expériences de ceux qui sont absents (ou supposés absents). Ces recherches analysent par exemple le maintien ou non des contacts pères-enfants (Régnier-Loilier, 2013) ou l'exercice de la paternité par intermittence (Fillod-Chabaud, 2017) après une séparation conjugale, ou bien retracent les trajectoires de parentalité des hommes en prison (Quennehen et Unterreiner, 2022). Quelques travaux récents s'intéressent enfin aux quotidiens des paternités gays qui contestent et se confrontent à l'hétéronormativité (Frémont et Prauthois, 2022 ; Stambolis-Ruhstorfer et Gross, 2021).

Les pratiques des hommes qui cohabitent avec leur(s) enfant(s) et la mère de ce(s) dernier(s), soit la configuration à la fois la plus conventionnelle vis-à-vis des normes contemporaines, mais aussi la plus fréquente, a finalement été moins étudiée en tant que telle. n France, on peut recenser une première enquête financée par le Ministère des Affaires sociales dans les années 1980 (Devreux et Ferrand-Picard, 1981), dont la plupart des résultats n'ont été publiés qu'une vingtaine d'années plus tard, faute, d'après les chercheuses, d'intérêt pour le sujet (Jami et Simon, 2004). Au tournant du XXIe siècle, l'exercice des paternités « ordinaires » suscite une nouvelle attention académique (Brugeilles et Sebille, 2009 ; Castelain-Meunier, 2002 ; de Singly, 1996), qui se focalise le plus souvent sur la période périnatale (De Ridder, Céroux et Bigot, 2004 ; Truc, 2006), en lien avec l'instauration du congé de paternité de deux semaines en 2002 (Bauer et Penet, 2005 ; Chauffaut, 2003). Dans les dix années qui ont suivi, très peu d'études sur le sujet ont été conduites. Les paternités « conventionnelles » connaissent depuis peu un fort regain d'intérêt, qui coïncide avec la médiatisation des débats autour de la réforme du congé de paternité adoptée en 2021. Récemment, quelques études ont exploré les différents modes d'articulation famille-travail au masculin (Chatot, 2020a), les facteurs favorisant la contribution des hommes aux tâches parentales et ménagères (Cartier et al., 2021) et le recours au congé de paternité (Guedj et Le Pape, 2023 ; Legendre et Lhommeau, 2016). En revanche, comme développé ci-avant, la répartition des tâches parentales a fait l'objet de très nombreux travaux, quantitatifs comme qualitatifs. Ceux-ci privilégient toutefois généralement l'échelle du couple et les comparaisons femmes-hommes à l'exploration approfondie des différences entre pères.

Si ce constat peut sembler paradoxal, il peut être lié au fait que les pratiques des groupes sociaux les plus conformes aux normes dominantes sont, du même fait, moins visibles, voire normalisées. Ces pères sont aussi potentiellement parmi les moins saisissables, en particulier pour les études qualitatives. L'étude des paternités « conventionnelles » est ainsi freinée par les difficultés à rencontrer des hommes « moyens », ni particulièrement investis dans les soins aux enfants, ni spécifiquement intéressés par les questions de parentalités, prêts à prendre du temps pour dévoiler leur intimité familiale. De manière récurrente, les études qualitatives en sociologie de la famille reviennent ainsi sur la complexité d'enquêter auprès des pères (comme développé dans le chapitre méthodologique ci-après). On peut supposer que les hommes qui occupent le rôle de principal pourvoyeur de soins ou les membres d'associations qui militent pour le droit des pères ont davantage d'incitations à accepter des entretiens, que ce soit pour partager la spécificité de leur situation ou faire entendre leurs revendications.

Beaucoup reste donc à comprendre sur les représentations et les pratiques des pères en couple hétérosexuel non séparé, qui constituent une forme de « majorité invisible ». Étudier ce groupe social est essentiel pour saisir la fabrique de la paternité « conventionnelle », c'est-à-dire les mécanismes sociaux conduisant la majorité des hommes à exercer un rôle de « parent secondaire » au sein des couples hétérosexuels. Ce prisme est également plus adapté pour explorer la diversité des manières dont les hommes s'approprient et appliquent les normes de paternité contemporaines - et les distinctions et hiérarchies sociales que ces différentes appropriations établissent entre les pères.

3.2. Des normes de paternité redéfinies depuis les années 1970

3.2.1. Du « chef de famille » au « nouveau père »

L'intérêt contemporain pour l'exercice de la paternité au quotidien s'inscrit dans un contexte d'évolutions des attentes relatives à l'implication des pères auprès de leurs enfants. Ferrand, qui a mené avec Devreux la première enquête française sur le vécu des pères dans les années 1980, décrit à Jami et Simon (2004, p.5) les difficultés rencontrées à l'époque pour faire parler les hommes de leurs pratiques parentales, qui ne sont alors pas identifiées comme un sujet : « les hommes […] étaient sceptiques […] : "que voulez-vous que je vous raconte ? Je me suis marié, nous avons décidé de faire des enfants, machin et machin sont nés… Qu'y a-t-il d'autre à dire sur la paternité ?" ».

L'attention portée aux pratiques paternelles s'accroit avec les transformations des normes de paternité au cours du dernier demi-siècle. À partir des années 1970, la figure du « *pater familias* », chef de famille distant, autoritaire, dont la principale contribution à la vie familiale est d'ordre économique, est en effet remise en cause au profit d'un « nouveau »

modèle de paternité, qui valorise la construction d'une relation intime avec l'enfant (Delumeau et Roche, 2000). Ces évolutions dans les représentations se matérialisent dans le droit, avec « la lente érosion d'un modèle juridique fondé sur la hiérarchisation des sexes au profit d'un idéal dominé par le principe d'égalité entre hommes et femmes » qui tend à reconnaître les mêmes droits et devoirs aux mères et aux pères (Martial, 2021, p.5). La loi du 4 juin 1970, notamment, remplace la notion d'« autorité paternelle » par celle d'« autorité parentale conjointe » chez les parents mariés, et celle du 4 mars 2002 étend cette logique aux parents, quelle que soit leur situation matrimoniale.

Menée au tournant des années 1980, l'étude de Devreux et Ferrand met ainsi en évidence la diffusion, notamment via la sphère médiatique, du modèle du « nouveau père », proche de ses enfants sur le plan affectif et investi dans leur éducation quotidienne (Dagenais et Devreux, 1998 ; Ferrand, 2005). Il faut cependant attendre une vingtaine d'années pour que l'exercice de la paternité fasse l'objet de davantage de travaux sociologiques. Au début des années 2000, De Ridder, Céroux et Bigot, (2004) suggèrent que la majorité des pères français adhèrent désormais à un idéal d'implication paternelle à partir d'entretiens répétés auprès d'hommes avant et après la naissance de leur premier enfant. D'abord associée aux classes moyennes supérieures, la remise en cause d'une autorité paternelle arbitraire s'étend à travers l'espace social, y compris chez les pères de classes populaires qui ont tendance à davantage valoriser la posture du « chef de famille » mais l'adaptent aux normes contemporaines en promouvant une forme de dialogue avec l'enfant (Le Pape, 2009). Les attentes d'engagement paternel apparaissent particulièrement manifestes au cours de la période périnatale et de la petite enfance. Par exemple, la présence des hommes à l'accouchement, rare il y a cinquante ans, est aujourd'hui devenue la norme (Jacques, 2007). Similairement, le congé de paternité instauré en 2002 est rapidement adopté par la majorité des pères (environ sept sur dix) (Bauer et Penet, 2005 ; Chauffaut, 2003).

Si certaines recherches mettent l'accent sur l'ampleur des évolutions constatées (voir par exemple Castelain-Meunier, 2002 ; De Ridder, Céroux et Bigot, 2004), la majorité insiste plutôt sur les ambivalences de la redéfinition de l'idéal paternel, soulignant que les mères restent identifiées comme les principales responsables des enfants (voir par exemple Brachet et Salles, 2011 ; Cartier et al., 2021 ; Dagenais et Devreux, 1998 ; Ferrand, 2005 ; Martial, 2017 ; de Singly, 1996 ; Truc, 2006). À partir d'observations ethnographiques dans une maternité, Truc (2006) montre en ce sens que les professionnel·les de santé valorisent l'implication des pères à condition qu'elle se mette au service du développement de la relation mère-enfant.

Par ailleurs, les normes de « bonne » paternité restent très liées à l'activité professionnelle, comme le montrent de nombreuses recherches en France (Berton, Bureau et

Rist, 2017 ; Chatot, 2017 ; Gregory et Milner, 2011 ; Martial, 2011 ; Pochic, 2000) et ailleurs (Dermott, 2014 ; Merla, 2007 ; Miller, 2010). Ainsi, des études montrent que certains hommes au chômage peuvent témoigner d'un sentiment de déviance, parce qu'ils interprètent leur absence de contribution aux besoins financiers du foyer comme un manquement à leur responsabilité paternelle (Merla, 2007 ; Pochic, 2000).

À la fin du XXe siècle, la valorisation sociale des pères construisant une relation affective avec leur(s) enfant(s) se retrouve au moins en Europe et en Amérique du Nord, bien qu'à des degrés divers. Ce constat traverse l'ouvrage collectif *Making Men into Fathers* (2009) coordonné par Hobson, explorant les évolutions des politiques familiales aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Suède, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Espagne. Ces « nouvelles » normes de paternité sont également mises en évidence à partir d'entretiens réalisés auprès de pères, notamment par Coltrane dans *Family Man* (1996) aux États-Unis, Doucet dans *Do men mother ?* (2006) au Canada ou encore Dermott dans *Intimate Fatherhood* (2008) et Miller dans *Making Sense of Fatherhood* (2010) au Royaume-Uni.

3.2.2. La mise au centre de l'intérêt de l'enfant

La redéfinition des attentes à l'égard des pères peut pour partie être reliée à l'accroissement de l'activité professionnelle féminine, à l'influence des mouvements féministes et à la transformation des normes de genre au cours du dernier demi-siècle. Toutefois, pour mieux la saisir, il est également nécessaire de la situer dans un contexte d'évolutions des normes éducatives qui se focalisent sur l'intérêt de l'enfant.

Au cours des dernières décennies, les injonctions adressées aux parents, et en pratique d'abord aux mères, se sont multipliées (Déchaux et Le Pape, 2021 ; Martin, 2014a). Dans *Mères sous influences* (2011), Garcia retrace comment la défense de la « cause de l'enfant » s'est développée avec l'appui de la psychanalyse et imprègne aujourd'hui les politiques publiques à l'échelle nationale et européenne. Selon cette perspective, les enfants sont perçus comme des êtres particulièrement vulnérables, sur le plan physique mais aussi psychique. Les premières années suivant la naissance, en particulier, sont supposées avoir un impact crucial et durable sur leur développement.

Avec la « théorie de l'attachement », la construction d'un « lien affectif » entre les parents et leur(s) enfant(s) devient une préoccupation centrale des experts de la petite enfance et des pouvoirs publics. Brièvement résumée, cette théorie, dont Bowlby (1969) est l'un des fondateurs, attribue la stabilité émotionnelle des adultes à la sécurité affective qui leur a été apportée dans leur prime enfance. Reposant implicitement sur une conception essentialiste des rôles de genre, les mères sont considérées par défaut comme les principales « figures

d'attachement », et sont tenues responsables du bien-être des enfants. Cette perspective entraîne la médicalisation des affects maternels jugés déviants et inadaptés à la construction du lien mère-enfant, comme en témoigne l'encadrement des dépressions périnatales (Vozari, 2021).

Les parents, et surtout les mères, sont alors incités à anticiper tout risque qui pourrait potentiellement nuire à leur nourrisson, à court ou long terme. Ce paradigme encourage le suivi des recommandations médicales, la priorisation sans condition de (ce qui est alors identifié comme) l'intérêt de l'enfant, ainsi qu'une disponibilité permanente à son égard. La pression normative qui en résulte conduit Hays (1996, p. 8) à considérer que le modèle de parentalité dans la société américaine de la fin du XXe siècle est guidé par une idéologie de « maternité intensive » (*intensive motherhood)*, selon laquelle « les méthodes éducatives considérées comme appropriées sont centrées sur l'enfant, définies par des experts, intenses émotionnellement, demandeuses physiquement et coûteuses financièrement » (traduction personnelle[5]). Chez les nourrissons, cet idéal se retrouve par exemple à travers la préconisation de l'allaitement au sein à la demande et aux moins jusqu'à six mois, les réponses instantanées et actives à chaque pleur, ou la pratique régulière du portage. Hays souligne que l'ensemble de ces prescriptions sont complexes à adopter en pratique, en particulier chez les couples biactifs dont la présence auprès de l'enfant est nécessairement réduite, mais qu'elles n'en restent pas moins l'étalon par rapport auquel la « bonne » parentalité s'évalue.

Comme développé ci-après, on peut considérer que le développement de ces normes « intensives » ont également fait évoluer la définition de la « bonne » paternité, bien qu'elles ne soient pas aussi exigeantes à l'égard des hommes (Dermott, 2008). On peut succinctement remarquer qu'on sait, en revanche, très peu de choses, en France et ailleurs, sur la façon dont les pères perçoivent (et influencent) le rapport des mères au « maternage intensif » et ses impacts sur l'engagement paternel (Faircloth, 2021a). Cette thèse est l'occasion d'examiner la réception de ces normes de maternage *par les hommes*, alors qu'elles peuvent potentiellement entrer en contradiction avec les normes contemporaines d'implication paternelle.

3.2.3. L'injonction à « créer du lien » et la disqualification des « pères absents »

La mise au centre de l'intérêt de l'enfant, et surtout l'influence de la théorie de l'attachement, éclairent la redéfinition des attentes à l'égard des pères. Initialement, ce champ de la psychologie ne considère les hommes que comme des parents secondaires qui, à travers leur soutien économique, permettent aux femmes de rester au foyer (Garcia, 2011, p.191-214). Toutefois, depuis les années 1980, les recherches attribuent progressivement à l'investissement

[5] Version originale : "the methods of appropriate child rearing are construed as child-centred, expert-guided, emotionally absorbing, labor intensive, and financially expensive."

paternel des apports positifs sur le développement des enfants (Camus, 2007 ; Neyrand, 2011 ; Palm, 2014) – en insistant toutefois sur les différences de ces apports avec ceux associés à l'investissement maternel. Sans prétendre qu'elle en est à l'origine, force est de constater que cette théorie sous-tend aujourd'hui la valorisation de la construction du lien père-enfant, caractéristique centrale de la figure du « nouveau père » [6]. En d'autres termes, les injonctions à l'attachement font aujourd'hui partie intégrante des normes de paternité.

À la fin du XXe siècle, c'est en partie sous l'impulsion de ces recherches psychologiques que « l'absence » ou « la défaillance » paternelle est cadrée comme un problème public. Avec la progression de l'indépendance financière des femmes d'une part, et l'assouplissement des conditions nécessaires au divorce, d'autre part, les séparations conjugales sont de plus en plus courantes (Delumeau et Roche, 2000). L'accroissement des familles monoparentales, au sein desquelles les pères biologiques ne résident plus, suscite l'inquiétude des pouvoirs publics. Comme le souligne Martial (2013), la « carence » d'investissement paternel sur le plan financier, mais aussi *affectif*, est alors jugée délétère au bon développement de l'enfant. À travers la notion de « coparentalité », le maintien du « lien » de l'enfant avec les deux parents biologiques après une séparation conjugale devient un enjeu central des politiques familiales contemporaines (Neyrand, 2021), se manifestant, entre autres, par la valorisation de la garde alternée après les années 2000. Les pères séparés « absents », qui n'assurent pas la stabilité financière de leur famille et qui ne maintiennent pas de contacts avec leur(s) enfant(s), sont en ce sens disqualifiés socialement (Martial, 2013b).

Ces dernières années, la théorie de l'attachement a été mise sur le devant de la scène en France par le neuropsychiatre Cyrulnik, populaire pour son travail de vulgarisation autour des concepts de Bowlby. Dans le rapport des « 1000 premiers jours » qu'il a présidé, les bienfaits des liens père-enfant ont ainsi constitué, au côté de la promotion de l'égalité femmes-hommes, un des arguments principaux en faveur l'allongement du congé de paternité adopté en juillet

[6] Une autre façon d'interpréter la valorisation contemporaine du lien père-enfant est de la comprendre, à partir de la théorie de « famille relationnelle » développée par de Singly (1996, p.64), comme une manifestation du fait que « les individus dans la famille contemporaine aspirent de plus en plus à être des proches ». Pour de Singly, l'une des caractéristique de la « famille moderne deux » serait en effet d'être fondée sur les relations entre ses membres, plutôt que sur les biens et les statuts. Toutefois, selon cette approche, le développement des relations intrafamiliales repose sur la recherche de la découverte et de l'affirmation de son identité personnelle. Dans la mesure où ces différentes dimensions sont intriquées, ce cadre théorique n'apparaît pas le plus adapté pour étudier le partage du travail domestique et les rapports de genre qui s'y jouent. On se contente ici de souligner l'influence de la psychologie sur les normes éducatives. Dans l'ensemble, cette recherche doctorale s'appuie plutôt sur les approches attentives au rôle de la famille dans la reproduction des rapports sociaux (Déchaux et Le Pape, 2023). Pour éviter toute confusion, on évite donc les termes de « normes relationnelles » ou « paternité relationnelle » qui peuvent parfois être employés par les travaux sur le paternage pour désigner cette même valorisation du lien père-enfant (De Ridder, Céroux et Bigot, 2004 ; Quéniart, 2002). Comme développer ci-après, on préfère s'y référer par les termes de normes de « paternité intime » ou de « présence paternelle ».

2021[7]. Autrement dit, en parallèle des revendications des mouvements féministes, ces courants psychologiques apportent une source de légitimité au pouvoir public pour promouvoir l'implication paternelle en l'inscrivant dans une perspective de complémentarité, plutôt que d'indifférenciation, des rôles de genre.

Si les recherches sur l'idéal du « nouveau père » ont bien sûr largement mis en évidence qu'il se définit par la recherche d'une proximité affective avec l'enfant, celle-ci est rarement explicitement reliée à l'influence de la psychologie sur les normes éducatives – alors que cette même influence est soulignée de manière générale en ce qui concerne l'encadrement de la parentalité (Dauphin, 2014 ; Martin, 2014b). Dans le cadre de cette thèse, on souhaite explorer comment cette valorisation de l'attachement peut aboutir à des injonctions institutionnelles, et notamment des injonctions médicales, à recourir au congé de paternité, et quelles en sont la réception par les hommes le cas échéant.

3.3. L'implication paternelle en pratiques

Jusqu'ici, on s'est focalisé sur les normes qui définissent les « bonnes » manières d'exercer la paternité, sans développer dans quelle mesure elles sont effectivement mises en œuvre. Des premiers travaux sur le sujet aux études les plus récentes, les recherches mettent en évidence que, en dépit d'évolutions qui ne doivent pas être minimisées, l'implication paternelle reste en pratique limitée.

3.3.1. Des pères toujours « parents secondaires »

Premièrement, la riche littérature sur le partage des tâches ménagères et parentales montre, dans l'ensemble, la persistance des inégalités de genre (pour des revues de littérature détaillées, se référer à Lachance-Grzela et Bouchard, 2010 et Perry-Jenkins et Gerstel, 2020).

En France, les enquêtes *Emploi du temps* les plus récentes permettent d'évaluer que, si l'écart de temps passé aux tâches ménagères entre hommes et femmes se resserre, ces changements sont principalement dus à une diminution de l'implication domestique des Françaises (Champagne, Pailhé et Solaz, 2015). En revanche, les pères ont doublé le temps qu'ils consacrent aux tâches parentales entre 1985 et 2010, passant d'une vingtaine à une quarantaine de minutes par jour en moyenne. Il est par ailleurs devenu plus rare pour les hommes de ne pas participer *du tout* aux soins aux enfants au cours d'une journée.

[7] On peut par exemple y lire : « il faut du temps, de la disponibilité et de la proximité physique et émotionnelle de la part des parents pour qu'ils construisent avec leur bébé une relation harmonieuse. C'est en disposant de ce temps qu'ils pourront soutenir l'établissement d'un lien d'attachement sécure chez leur enfant et accompagner au mieux son développement socio-émotionnel et cognitif » (Ministère des Solidarités et de la Santé, « Les 1000 premiers jours », 2020, p.98).

Néanmoins, sur la même période, les mères ont, elles aussi, augmenté le temps qu'elles passent avec leur(s) enfant(s), qui atteint 95 minutes par jour en moyenne en 2010. Cette augmentation globale de l'engagement parental au sein des couples peut être interprétée comme le reflet de la multiplication des injonctions éducatives présentées ci-avant. L'augmentation du temps paternel ne modifie donc pas la répartition genrée des rôles parentaux : les femmes continuent de consacrer deux fois plus de temps aux tâches parentales que les hommes. Par ailleurs, les pères s'occupent rarement seuls de leur(s) enfant(s) (De Saint Pol et Bouchardon, 2013). Ainsi, les femmes restent, de loin, les principales responsables des soins et continuent de réaliser la majorité des tâches ménagères. Ceci conduit les recherches à noter un désajustement constant entre les aspirations d'implication parentale des hommes et l'exercice effectif de la paternité. Comme le résume Martial (2017, p.8), « le "nouveau père" est une image bien plus qu'une réalité. »

Aujourd'hui, les couples hétérosexuels au sein desquels les pères contribuent le plus aux tâches ménagères et aux tâches parentales sont ceux où les mères sont en emploi, et plus particulièrement ceux où les mères sont plus diplômées, mieux rémunérées et/ou travaillent plus longtemps que leur partenaire (Lachance-Grzela et Bouchard, 2010 ; Perry-Jenkins et Gerstel, 2020). Les couples chez lesquels les conjoints ont des horaires atypiques, par exemple le soir ou le weekend, se caractérisent également par une implication paternelle plus élevée, car ces parents se relaient plus fréquemment dans la prise en charge de l'enfant (Boyer et Fagnani, 2008 ; Cartier et al., 2021 ; Chatot, 2017 ; Maublanc, 2009).

Par ailleurs, les données de l'enquête *Emploi du temps* laissent entrevoir de légères différences en fonction de la classe sociale. Les hommes cadres et de professions intermédiaires consacrent en moyenne un peu plus de temps aux enfants au quotidien que les pères employés et ouvriers (Brousse, 2015). Aux États-Unis (Sullivan, 2010) et en Espagne (Baizán, Domínguez et González, 2014), des études montrent, similairement, que les hommes les plus diplômés passent plus de temps aux tâches parentales que les moins diplômés. Ce plus large investissement chez les pères des classes moyennes supérieures pourrait être interprété comme une stratégie de reproduction sociale, qui pourrait notamment viser à développer les compétences scolaires des enfants (Baizán, Domínguez et González, 2014). Concernant les tâches ménagères, Brousse (2015) montre, en revanche, que les logiques ne sont pas tout à fait les mêmes. En France, ceux qui y participent le plus sont avant tout les hommes qui travaillent dans le secteur public, tandis que ceux qui y participent le moins sont les hommes qui travaillent dans le secteur privé (toute catégorie sociale confondue), les ouvriers non qualifiés et les indépendants. À partir de l'enquête *Emploi du temps* également, mais en se focalisant sur les couples homogames (qui partagent la même classe sociale) et sans distinguer si les parents

travaillent dans le secteur public ou privé, Cartier, Letrait et Sorin (2018) observent que les hommes consacrent un peu plus de temps aux soins aux enfants et aux activités ménagères dans les couples de classes moyennes supérieures que dans les couples populaires.

3.3.2. Un investissement paternel sélectif

Deuxièmement, les recherches soulignent que les pères s'engagent de manière sélective dans la parentalité. Ils priorisent notamment les tâches interactives en présence de l'enfant et les plus récréatives – qui sont jugées comme les dimensions les plus plaisantes du travail domestique (Brousse, 2015). Dans son interview avec Jami et Simon (2004, p.46), Ferrand relate que l'un des principaux résultats de l'enquête menée avec Devreux dans les années 1980 était que « les "nouveaux pères" choisissaient les territoires de la paternité. C'est-à-dire qu'ils donnaient le biberon mais ne le lavaient pas, et ne savaient pas ce qu'il y avait dedans ». En ce sens, Brugeilles et Sebille (2009) montrent, à partir de données de l'enquête *Erfi*, que le partage des activités liées aux loisirs ou au rituel du coucher est plus égalitaire entre les parents que le suivi des devoirs ou plus généralement des soins routiniers. Le constat est le même à partir de l'exploitation de l'enquête *Emploi du temps* 2010 (De Saint Pol et Bouchardon, 2013).

C'est également dans cette perspective qu'on pourrait interpréter la stabilité de l'implication masculine dans les tâches ménagères entre les années 1980 et les années 2010, alors que le temps que les hommes consacrent aux soins aux enfants a augmenté sur cette même période (Champagne, Pailhé et Solaz, 2015). Par ailleurs, les moments où les pères se rendent disponibles pour leur famille sont circonscrits et maîtrisés, quand, à l'inverse, les mères sont considérées par défaut comme responsables du foyer et assument en continu le suivi des besoins – et la charge mentale qui accompagne cette responsabilité (de Singly, 1996). Au cours de cette recherche doctorale, on porte donc une attention fine non seulement au degré d'implication des pères dans le travail domestique, en termes de volume, mais également à quelles activités sont prioritairement investies.

3.4. Une paternité « intime » ou « présente » plutôt que « nouvelle »

Partant de ces différents constats, on préfère, dans cette thèse, employer le concept de « paternité intime » ou de normes de « présence paternelle » que celui de « nouveau père ».

3.4.1. Cinquante ans de « nouveaux pères »

Largement relayée par les médias (Ferrand, 2005 ; Gregory et Milner, 2011), l'expression « nouveau père » est reprise par les premiers travaux sociologiques sur la paternité en France pour qualifier l'émergence d'un idéal culturel qui valorise l'implication des hommes dans les soins et l'éducation des enfants à partir des années 1970 (Castelain-Meunier, 2005 ; De Ridder,

Céroux et Bigot, 2004 ; Devreux, 2004 ; Ferrand, 2001 ; de Singly, 2016 [1996]). Elle a été conservée depuis, bien qu'elle fasse régulièrement l'objet de discussions.

Le terme de « nouveauté » véhicule en effet l'idée d'une rupture nette et récente avec des pratiques paternelles qui auraient perduré sur une très longue période. Les connaissances historiques sur l'exercice de la paternité aux siècles derniers sont toutefois très limitées en France (Delumeau et Roche, 2000 ; Verjus, 2013). Aux États-Unis, Coltrane et Galt (2000) mettent de leur côté en lumière que les normes et pratiques paternelles préalables aux années 1960 étaient loin d'être uniformes. Pour cette même raison, la littérature sur le travail domestique reproche souvent à l'emploi de l'adjectif « traditionnel » de réifier le modèle de « l'homme gagne-pain et la femme au foyer », qui découle de la révolution industrielle et a surtout prévalu dans les années 1950 et 1960 (Deutsch et Saxon, 1998).

Deuxièmement, le modèle du « nouveau père » a déjà cinquante ans. Or, le qualificatif « nouveau » peut laisser entendre qu'une transformation sociale débute à peine. Pourtant, les hommes devenus parents dans les années 1970 sont ou auraient pu être arrière-grands-pères dans les années 2020. À qui les « nouveaux pères » d'aujourd'hui sont-ils comparés ? À leurs propres parents, censés adhérer à des principes plus ou moins similaires aux leurs, ou aux pères d'il y a trois générations ?

Troisièmement, le concept s'inscrit souvent implicitement dans une approche linéaire de la réduction des inégalités de genre, selon lequel le « nouveau père » serait une étape vers l'indifférenciation des rôles de genre. L'écart observé entre normes et pratiques en matière d'engagement masculin dans la sphère domestique est en ce sens interprété comme transitoire, la marque d'un changement en train de se faire – plutôt que comme la reconfiguration durable d'un système inégalitaire. En un demi-siècle, il y a bien eu un accroissement de la participation des hommes aux tâches parentales (Pailhé, Solaz et Stanfors, 2021), mais ces évolutions restent timides et invitent à interroger la stabilité de la répartition genrée des rôles.

Enfin, la principale limite du terme « nouveau » est qu'en dehors d'être un indicateur temporel, il ne qualifie pas les spécificités des normes de paternité contemporaines. Dans la littérature anglosaxonne, le concept plus répandu d'« *involved fatherhood* » (« paternité impliquée ») répond partiellement à cette critique. Pour autant, ce terme n'apparaît pas suffisamment précis, dans la mesure où il laisse entendre une implication égale des mères et des pères.

3.4.2. Une « paternité intime »

Pour ces différentes raisons, on s'appuie largement dans le cadre de cette thèse sur le concept de « paternité intime » (« *intimate fatherhood* ») développé par Dermott (2009). Selon

cette dernière, le modèle de paternité contemporain se caractérise avant tout par la recherche d'une relation affective profonde avec l'enfant. Dermott souligne ainsi que l'implication paternelle n'est pas attendue dans n'importe quelle tâche, ni de n'importe quelle manière, et ne remet pas nécessairement en cause un large investissement professionnel. La « bonne » paternité se définit moins par le partage égalitaire des tâches de soins que par un investissement sélectif dans certaines activités parentales, souvent sociales et ludiques, jugées efficaces pour développer un lien père-enfant (Dermott, 2014, p.62). En d'autres termes, s'ils ne sont pas nécessairement longs, les temps passés avec l'enfant doivent être intenses du point de vue interactionnel. Elle suggère donc que les pères ne sont pas soumis au même degré que les mères aux injonctions de parentalité « intensive » et que le « nouvel » idéal paternel correspond moins à une indifférenciation des rôles de genre qu'à leur redéfinition.

Si le concept de « paternité intime » est employé à maintes reprises dans cette recherche doctorale, on propose toutefois, dans sa continuité, de qualifier les normes de paternité contemporaines de normes de « présence paternelle » ou d'idéal du « père présent ». Il s'agit, pour commencer, d'un vocable largement employé par les parents eux-mêmes pour décrire leurs représentations de la « bonne » paternité en tant que développement d'un lien père-enfant. Lorsqu'ils emploient ces expressions, les pères explicitent qu'ils ne cherchent pas « être présent » sur le plan physique mais bien *émotionnel*, c'est-à-dire à être identifiés par l'enfant comme une personne jouant un rôle important dans sa vie.

Par ailleurs, l'intérêt de l'adjectif « présent » est qu'il laisse sous-entendre l'enjeu de visibilité que revêt l'engagement paternel. C'est parce qu'il doit être perceptible, notamment par l'enfant, que les pères priorisent les tâches interactives. Les résultats de cette thèse mettent aussi en évidence, à divers passages, que les hommes cherchent généralement à faire voir leur engagement parental, qui s'accompagne d'une forme de reconnaissance sociale. Par contraste, l'implication des mères, qui gèrent plus souvent les tâches ménagères (qui sont indispensables à l'enfant mais peuvent être réalisées en son absence), et qui portent une plus lourde charge mentale, est moins apparente. « Se montrer présent » constitue en ce sens un acte performatif via lequel les pères manifestent leur implication auprès de l'enfant.

Enfin, le principal avantage de l'expression « père présent » est qu'elle rend immédiatement explicite, par opposition, la stigmatisation de la figure du « père absent » (Martial, 2013b). Le couple présence/absence favorise ainsi un dialogue plus direct entre les différents pans de la littérature sur les paternités.

Par rapport à la formulation de Dermott (*ibid*, p.93 ; 141), j'aimerais par ailleurs insister encore davantage sur le fait que la poursuite du lien père-enfant, sur le plan de la parentalité, est indépendante de l'adhésion ou de l'opposition au principe d'égalité femmes-hommes, sur le

plan de la conjugalité[8]. Par rapport à l'étude de Dermott, qui repose sur des entretiens réalisés auprès de vingt-cinq pères de classes moyennes supérieures, tous issus d'un même quartier londonien, la plus grande diversité des profils rencontrés au cours de cette thèse a mis en évidence la pluralité des manières dont les hommes peuvent s'approprier les normes de paternité contemporaine. Certains hommes manifestent l'intériorisation de l'injonction à développer une relation intime avec leurs enfants tout en revendiquant leur rôle de « parent secondaire » et de principal pourvoyeur de ressources. Pour d'autres, à l'inverse, la recherche d'une « présence paternelle » se conjugue avec la valorisation (mais pas nécessairement la mise en pratique) d'un partage non genré des tâches parentales. Alors que le concept du « nouveau père » mêlait souvent implicitement ces deux dimensions, la proposition est ici de distinguer les normes de « présence paternelle » en tant que normes de parentalité masculine, qui s'articulent, mais ne se confondent pas, avec les normes de conjugalité.

Comme développé au cours de cette thèse, dans la deuxième décennie du XXe siècle, cet idéal de « présence paternelle » n'est pas « nouveau », porté par quelques avant-gardistes, mais bien implanté à travers l'espace social – même si sa compréhension et son application se déclinent différemment en fonction des profils.

4. Une perspective masculine

Une dernière manière de renouveler les perspectives sur la division du travail domestique consiste à étudier les paternités sous le prisme des masculinités. Bien que l'emploi du concept de « genre » ne se diffuse en France qu'à partir de la fin des années 1990, la construction sociale des rapports hiérarchiques entre hommes et femmes est bien sûr au cœur des recherches sur le partage des tâches parentales et ménagères depuis les années 1970 (Bereni et Trachman, 2014). En revanche, les recherches françaises portant spécifiquement sur les paternités opèrent moins systématiquement des croisements avec les études de genre, et encore moins avec les études critiques sur les masculinités.

4.1. Une approche intégrative du genre

Ce travail s'appuie sur la définition du genre de Bereni et Trachman (2014, p.10), comme « un système de bicatégorisation hiérarchisé entre les sexes (hommes/femmes) et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées (masculin/féminin) ». Cette compréhension implique d'étudier les paternités d'après une perspective constructiviste (les différences entre femmes hommes ne sont pas réductibles à des différences de nature), relationnelle (on ne peut

[8] Je remercie Pascal Barbier et Agnès Martial dont les relectures et discussions de mes recherches m'ont été précieuses pour clarifier ce point.

éclairer une catégorie de sexe sans le rapporter à l'autre – bien qu'on puisse, comme dans le cas présent, étudier de manière privilégiée l'un des deux groupes), et hiérarchique (les catégories féminines et masculines s'inscrivent dans un rapport de pouvoir asymétrique).

La conception du genre de Bereni et Trachman (2014) s'inscrit également dans une perspective intersectionnelle. Le terme « d'intersectionnalité » s'est diffusé via les travaux de la juriste américaine Crenshaw à la fin des années 1980, qui souligne alors les particularités des violences vécues par les femmes noires, simultanément confrontées au sexisme et au racisme (Crenshaw, 1989, 2005). Cette approche met en évidence que les différents rapports de pouvoir interagissent entre eux, pouvant conduire, entre autres, à des hiérarchies au sein d'une même catégorie de sexe (Connell, 1995 ; Coston et Kimmel, 2012). Ainsi, certains hommes peuvent occuper une position privilégiée face aux femmes ou à d'autres hommes sous certains aspects, tout en faisant parallèlement l'expérience de domination au regard d'autres dynamiques sociales. Cette perspective ne revient toutefois pas à simplement additionner ou soustraire les différentes caractéristiques des individus pour déterminer si elles ou ils occupent une position plus ou moins subordonnée au sein de la stratification sociale, mais invite à explorer comment les rapports de pouvoir s'influencent mutuellement pour produire des configurations spécifiques. Comme la section méthodologique le développe, au cours de cette thèse on s'intéresse à la multiplicité des vécus, des pratiques et des représentations des pères en tenant compte prioritairement de l'imbrication entre les rapports de genre et de classe.

Les théories qui se proposent d'expliquer la construction et la reproduction du système de genre sont multiples. Risman (2018) distingue deux grandes approches. Les approches qualifiées de « structurelles », d'une part, insistent sur les dimensions matérielles des inégalités (c'est le cas par exemple des théories des « ressources relatives » (Blood et Wolfe, 1960) ou du « temps disponible » (Bianchi et al., 2000), présentées ci-avant, qui expliquent le partage des tâches par les ressources économiques ou les horaires professionnels des conjoints). Les approches interactionnistes d'autre part (Goffman, 1976 ; West et Zimmerman, 1987), soulignent qu'hommes et femmes « performent le genre » en vue de se conformer aux normes.

Risman (2004, 2011, 2018) propose d'articuler ensemble ces différentes théories, plutôt que de les opposer, au sein d'une « approche intégrative du genre ». Selon cette perspective, le genre est compris comme une structure opérant simultanément à différentes échelles : macrologique, intersectionnelle et individuelle. À chaque niveau, cette structure comporte à la fois des dimensions matérielles et des dimensions culturelles. Le niveau macrologique correspond aux contraintes institutionnelles et organisationnelles extérieures aux individus (et notamment les politiques publiques, mais aussi la distribution des ressources économiques et les normes de genre dominantes dans la société). Le niveau interactionnel s'exerce

principalement à travers les injonctions et le contrôle social. Enfin, le niveau individuel correspond au processus d'internalisation et d'incorporation des normes.

Par cette approche intégrative, Risman invite à analyser comment ces différents processus interagissent les uns avec les autres, plutôt qu'à tenter de déterminer lequel pèse le plus dans les rapports de genre. Concrètement, cette approche permet de considérer que deux hommes se retrouvant dans une situation matériellement identique (par exemple, en congé de paternité) peuvent s'impliquer dans les tâches parentales et ménagères à des degrés extrêmement variés en fonction de leur socialisation (et des normes de genre qu'ils ont intériorisées) ou de leurs dispositions (par exemple, leurs compétences techniques en matière de cuisine) à l'échelle micrologique.

Au cours de cette thèse, quatre sphères, agissant simultanément aux échelles individuelle, intersectionnelle et macrologique, sont apparues primordiales pour mieux éclairer les pratiques des pères en matière d'engagement dans le travail domestique :

- *La sphère professionnelle* : les attentes des collègues et des supérieur·es, le degré d'autonomie temporelle (Ganault, 2018) et de responsabilité hiérarchique, la facilité à se faire remplacer en cas d'absence, la précarité de l'emploi, le niveau de revenus, etc., sont autant de facteurs qui peuvent jouer dans les ajustements professionnels mis en place par les hommes pour participer à la garde de l'enfant (Pailhé et Solaz, 2009).
- *La sphère conjugale* : les mères participent à infléchir les pratiques de leurs conjoints en fonction, d'un point de vue culturel, des injonctions qu'elles peuvent adresser à leur partenaire, ou, d'un point de vue matériel, de leur propre situation professionnelle.
- *La sphère familiale et amicale* : les proches interviennent également dans les arrangements conjugaux. Au-delà des attentes sociales qu'ils et elles peuvent relayer, l'accès ou non à un soutien familial ou amical à des conséquences sur les possibilités d'externalisation de la garde de l'enfant (Kitzmann, 2017) ou de tâches ménagères.
- *La sphère médicale* : si elle apparaît bien moins présente dans le parcours des pères que dans celui des mères (Boulet, 2021 ; Gojard, 2010), les prescriptions des professionnel·les de santé en matière de paternité, notamment au regard de la théorie de l'attachement, peuvent être plus ou moins appliquées par les hommes. Les injonctions médicales peuvent aussi jouer indirectement dans les pratiques paternelles, même lorsqu'elles adressent aux mères (par exemple, à travers la promotion de l'allaitement).

Restitués dans la matrice de la structure de genre proposée par Risman (2018) l'ensemble des différents facteurs évoqués peuvent être catégorisés comme suit (tableau 1.1).

Tableau 1.1 - Processus sociaux sous-jacents aux représentations et pratiques paternelles

	INDIVIDUELLE	INTERSECTIONNELLE	MACROLOGIQUE
MATÉRIELLE	Incorporation des normes de genre *Ex. : compétences en termes de prise en charge des soins*	Caractéristiques des groupes sociaux fréquentés *Ex. : avoir beaucoup/peu de parents dans son secteur professionnel, dans son entourage*	Contraintes institutionnelles *Ex. : modalités d'usage des congés, éligibilité aux dispositifs* Contraintes économiques *Ex. : revenus des conjoints* Contraintes organisationnelles *Ex. : flexibilité des horaires professionnels de chacun des emplois*
CULTURELLE	Socialisation, identités *Ex. : représentations sociales autour des rôles de genre, des paternités, des masculinités*	Attentes sociales et stéréotypes *(*de la conjointe, de la famille, de la sphère professionnelle, du secteur médical …) *Ex. : injonctions à prendre son congé, à être un pourvoyeur de ressources, à être un collègue fiable*	Normes de genre dominantes *Ex. : primauté du lien mère-enfant, promotion de l'allaitement* Logiques institutionnelles genrées et hétéronormatives *Ex. : différence de durée entre congés maternité et paternité*

Tableau inspiré de Risman (2018, p.41). Note : ce tableau ne possède pas une visée exhaustive mais illustrative.

Sans être systématiquement explicitement rappelée, cette approche intégrative constitue la trame conceptuelle sur laquelle s'est appuyée cette recherche doctorale dans l'étude des rapports de genre, depuis la formulation de la problématique, en passant par l'élaboration du protocole d'enquête jusqu'à l'analyse des résultats.

4.2. Étudier les paternités sous le prisme des masculinités

Au sein des études de genre, cette recherche dialogue par ailleurs avec les études critiques sur les masculinités.

4.2.1. De la pluralité des masculinités à la pluralité des paternités

Ce champ de recherche s'est développé dans les années 1990 dans les pays anglo-saxons sous les termes de *critical studies on men and masculinities* (CSMM), avant d'être importé avec quelques années de décalage en France. Historiquement, les travaux sur les inégalités femmes-hommes se sont prioritairement attachés à rendre compte des expériences sociales féminines,

précisément parce que la majorité des connaissances produites se focalisaient sur les expériences masculines, implicitement considérées comme universelles (Bereni et Trachman, 2014). La conceptualisation du travail domestique, visant à visibiliser le quotidien jusqu'alors jugé « banal » ou « sans intérêt » des mères au foyer, en est un exemple emblématique. Cependant, en étudiant les hommes en tant que groupe privilégié au sein du système du genre, les études sur les masculinités remettent précisément en cause le caractère « neutre » attribué au masculin (Alonzo et Silvera, 2000 ; Bereni et Trachman, 2014 ; Connell, 1995).

Masculinities (1995), de Connell, constitue un ouvrage pionnier au sein de ce champ académique. L'un de ses apports majeurs est de penser les hiérarchies entre femmes et hommes en relation avec les hiérarchies entre hommes (et entre femmes) à partir du concept de « masculinité hégémonique ». Pour Connell, il n'existe pas une masculinité, mais plusieurs, qui sont socialement hiérarchisées. La « masculinité hégémonique », transposition du concept « d'hégémonie culturelle » de Gramsci, correspond au modèle masculin le plus prestigieux. Ce modèle légitime la subordination du groupe des femmes au groupe des hommes d'un point de vue idéologique. Autrement dit, la domination masculine n'est pas fondée uniquement sur la force, mais aussi sur une adhésion culturelle. La définition de l'idéal hégémonique n'est pas fixe, mais s'adapte en fonction de ce qui est valorisé dans un contexte historique et social donné. La « masculinité hégémonique » correspond donc à la « configuration de pratiques de genre qui incarne, à un moment donné, la réponse acceptée au problème de la légitimité du patriarcat » (traduction personnelle[9], *ibid*, p.77).

La « masculinité hégémonique » détermine dans le même temps les hiérarchies entre hommes. Seule une poignée de personnes, voire d'exemples fictifs, incarnent les nombreuses exigences de l'idéal hégémonique (qui n'en est pas moins normatif). La majorité des hommes sont ainsi décrits comme faisant preuve de « masculinités complices », dans la mesure où ils soutiennent et bénéficient des privilèges associés au modèle dominant, sans pour autant pleinement l'investir. Les « masculinités subordonnées », dont les pratiques contredisent la stratégie de légitimation des rapports de domination hommes-femmes, constituent des contre-modèles. Les masculinités gays, en particulier, sont reléguées tout en bas des hiérarchies masculines, et donc féminisées. Enfin, certaines formes de masculinités sont dites « marginalisées », mises à l'écart des hiérarchies entre hommes du fait de leur position dominée au sein d'autres rapports sociaux (de classe et de race, notamment, pour Connell).

[9] Texte original : « Hegemonic masculinity can be defined as the configuration of practice which embodies the currently accepted answer to the problem of the legitimacy of patriarchy, which guarantees (or is taken to guarantee) the dominant position of men and the subordination of women."

De même que Connell souligne la variété des « configurations de pratiques » adoptées par les hommes, tout un pan des recherches sociologiques anglophones s'est intéressé aux liens entre l'exercice de la paternité et la définition de la masculinité hégémonique et les hiérarchies entre hommes (on s'appuie par la suite notamment sur les travaux de Beglaubter, 2021 ; Brandth et Kvande, 2018 ; Cannito, 2020 ; Doucet, 2006 ; Eisen et Yamashita, 2019 ; Elliott, 2016 ; Hunter, Riggs et Augoustinos, 2017 ; Joshi, 2021 ; Marsiglio et Pleck, 2005 ; Randles, 2018 et Scheibling, 2020).

Dans les recherches françaises, les études sur les masculinités qui s'appuient sur le concept de « masculinité hégémonique » s'inscrivent aujourd'hui pour la plupart dans le champ de la sociologie de la sexualité. Sans prétendre en donner une vision exhaustive, des travaux analysent ainsi les normes de masculinité à travers l'observation de réseaux de sociabilités d'hommes centrés sur l'apprentissage de la séduction (Gourarier, 2017), les imaginaires sexuels masculins et les usages de la pornographie (Vörös, 2018), les sexualités déviantes (Trachman, 2018) ou encore les orientations sexuelles des femmes et des hommes trans (Beaubatie, 2019). D'autres études explorent également la socialisation aux différentes formes de masculinités, par exemple à travers l'étude des performances de genre de jeunes hommes menant des études particulièrement féminisées (sages-femmes) (Olivier, 2015), ou encore la socialisation à l'ordre hétéronormatif chez les jeunes Marocains en Europe (Fidolini, 2018) et chez les enfants à l'école primaire (Diter, 2023). Quelques recherches, finalement, s'intéressent aux masculinités dans des contextes professionnels (Bereni et Jacquemart, 2018 ; Rivoal, 2021).

Si les travaux francophones sur les paternités sont relativement rares, ceux qui croisent paternités et masculinités sont encore moins fréquents. Des études ont toutefois exploré les recompositions ambivalentes des masculinités chez les hommes au foyer ou en congé parental en Belgique (Merla, 2007) et en France (Chatot, 2020b). Un peu plus éloignée de la sociologie, en sciences de l'information, Verquère (2019, 2023) explore la redéfinition de la masculinité hégémonique par la valorisation de l'implication paternelle dans les médiats.

4.2.2. De la « masculinité hégémonique » au « bloc hégémonique masculin »

La mise en application, très répandue, de ce que Connell nomme elle-même (1995, p.81) un « maigre cadre » conceptuel a nécessairement suscité beaucoup de questionnements et de débats à l'échelle internationale (dont quelques-uns ont été traduits en français : Connell et Messerschmidt, 2015 ; Demetriou, 2015 ; Gourarier, Rebucini et Vörös, 2015). Parmi les lectures critiques, celle de Demetriou (2015) apparaît particulièrement pertinente pour la suite de cette thèse. Celle-ci consiste à questionner l'étanchéité entre le modèle hégémonique et les

modèles subordonnés et marginalisés – et a été intégrée par Connell dans ses travaux plus récents (Connell et Messerschmidt, 2015).

Selon Demetriou, le modèle hégémonique s'adapte aux reproches adressés au système patriarcal en s'appropriant des caractéristiques associées aux masculinités infériorisées, voire aux féminités. Selon cette perspective, la masculinité hégémonique est moins un modèle dominant auquel s'opposeraient toutes les autres masculinités non hégémoniques qu'un « bloc, masculin et hybride », qui, en s'appropriant quelques éléments des groupes marginalisés et subordonnés, annihile les critiques et maintient sa légitimité.

Par la suite, Connell approuve la thèse de Demetriou mais maintient que l'incorporation d'éléments issus des groupes subordonnés ou marginalisés n'est pas nécessairement le signe d'une reproduction de l'ordre de genre. L'hybridation pourrait, en fonction des circonstances, également manifester un délitement de la domination masculine (Connell et Messerschmidt, 2015, p.79) : «La contestation [de la domination masculine] est réelle et la théorie du genre ne prédit pas ce qui l'emportera. […] [L]a conceptualisation de la masculinité hégémonique devrait explicitement reconnaître la possibilité de démocratiser les relations de genre ». Ces discussions théoriques sont essentielles pour comprendre les différentes interprétations données à la redéfinition des normes de masculinité au cours du dernier demi-siècle.

4.3. Ce que les « nouveaux pères » font aux masculinités

Le paradoxe des normes contemporaines de paternités est qu'elles remettent potentiellement en cause la distinction entre pères et mères, alors même que l'idéal hégémonique est censé garantir la subordination des femmes. En effet, de manière simplifiée, la « masculinité hégémonique » est usuellement associée à l'hétérosexualité, la force physique, la compétition, le succès professionnel ou encore la retenue émotionnelle dans les pays occidentaux. Du point de vue des paternités, le modèle du « chef de famille », qui assure la stabilité économique du foyer et représente l'autorité, apparaît donc celui le plus conforme à cet idéal (Marsiglio et Pleck, 2005). La fonction de principal pourvoyeur de ressources, en particulier, est au fondement de la « bonne » paternité (Merla, 2007 ; Pochic, 2000) et légitime la dépendance économique des femmes. Or, la figure du « nouveau père » qui se diffuse à partir des années 1970 valorise des caractéristiques autrefois associées à la maternité.

La valorisation de l'implication paternelle au cours des dernières décennies correspond-elle alors à un affaiblissement des rapports de genre ou à leur recomposition ? Les inégalités persistantes en matière de partage des tâches sont-elles résiduelles, le signe d'un changement en cours et nécessairement incomplet ? Ou au contraire, la preuve que l'idéal hégémonique s'adapte et résiste aux contestations ? Deux approches se distinguent.

4.3.1. Des masculinités attentionnées (caring masculinities)

Une première position consiste à considérer que la diffusion des normes d'implication paternelle reflète un profond changement de la « masculinité hégémonique » et constitue une étape vers une réduction des inégalités femmes-hommes. En ce sens, Elliott (2016) suggère l'émergence de « masculinités attentionnées » (*caring masculinities*), qui se caractérisent par un rejet de la domination ainsi que par une valorisation du *care* et des émotions qui l'accompagnent. Selon la chercheuse, ce modèle masculin devrait être socialement encouragé, car ces « identités attentionnées constituent une forme d'engagement masculin vers plus d'égalité et ont le potentiel de changer positivement à la fois les hommes et l'ordre de genre » (traduction personnelle[10]).

Les pères qui partagent voire occupent le rôle de premier pourvoyeur de soins sont ceux qui correspondent le mieux à la définition de ces « masculinités attentionnées ». Des recherches récentes témoignent que ce type de masculinités se retrouve chez des « pères blogueurs » en Amérique du Nord (Scheibling, 2020), chez des hommes canadiens qui ont posé plusieurs mois de congés parentaux sans la présence de leur conjointe (Beglaubter, 2021) ou encore chez des pères résidents dans les quartiers gentrifiés de Berlin-Est qui valorisent un paternage « actif » (Joshi, 2021). Selon ces travaux, l'exercice d'une « masculinité attentionnée » est source de prestige, accroit la visibilité et la respectabilité des hommes qui participent largement aux soins aux enfants, et marque donc un affaiblissement de la domination masculine.

À l'heure actuelle, les recherches peinent toutefois à positionner « les masculinités attentionnées » au sein du cadre conceptuel de Connell (Hunter, Riggs et Augoustinos, 2017). Ces études s'accordent sur le fait que ces pères ne correspondent pas au nouveau modèle masculin dominant, tous les hommes étant loin de valoriser le statut de « père au foyer » ni même la réduction de son activité professionnelle. Toutefois, ces pères n'occuperaient pas non plus une position subordonnée, qui serait stigmatisée. Ils seraient en quelque sorte à part dans les hiérarchies entre hommes, dans une posture subversive et généralement respectée.

Pour autant, la comparaison attentive des vécus des hommes qui gèrent la majorité des tâches parentales souligne que l'engagement paternel n'entraîne pas les mêmes rétributions symboliques pour tous. Dans leurs études par entretiens sur les pères en congé parental, Brandth et Kvande en Norvège (2018), Beglaubter au Canada (2021), ou Chatot en France (Chatot, 2020b) remarquent ainsi que les hommes sont d'autant plus prompts à valoriser leur investissement parental que leur carrière n'est que temporairement mise entre parenthèses, de l'ordre de quelques mois bien délimités. L'identité masculine (et l'estime de soi) apparaît bien

[10] Texte original : « These nurturing, caring identities constitute a form of men's engagement in gender equality and have the potential to positively change both men and gender. »

plus fragilisée chez ceux dont l'insertion professionnelle est largement remise en cause, par exemple dans le cadre d'un retrait d'une durée indéterminée, voire définitif de l'emploi.

Dans leur revue de la littérature sur le même sujet, Hunter, Riggs et Augoustinos (2017) suggèrent ainsi que ce sont surtout les pères blancs de classes moyennes supérieures qui se permettent de prendre des distances avec la norme de pourvoyeur. En miroir, ne pas pourvoir aux ressources économiques du ménage ou ne pas s'accomplir professionnellement entraînerait plus souvent un sentiment de déviance chez les pères de classes populaires. On peut supposer que, pour ces derniers, la situation « d'homme d'intérieur » risque davantage d'être socialement perçue comme la conséquence d'un chômage subi, et donc comme un « échec », plutôt que comme la manifestation d'un désir de s'engager auprès de ses enfants. Du point de vue de Hunter, Riggs et Augoustinos, la figure du « père au foyer » renverrait donc bien, dans l'absolu, à une forme de « masculinité subordonnée », mais les pères des catégories supérieures seraient plus facilement protégés de ce stigmate parce qu'ils auraient déjà fait leurs preuves dans la sphère professionnelle et correspondent sur d'autres plans à l'idéal masculin dominant. Selon cette perspective critique, les « masculinités attentionnées » ne remettent pas fondamentalement en cause le modèle « hégémonique », puisqu'elles ne seraient tolérées qu'à la condition qu'elles ne contestent pas la centralité du travail rémunéré dans sa définition.

4.3.2. Des masculinités hybrides (hybrid masculinities)

Une seconde position, à l'inverse, considère la valorisation de l'implication paternelle moins comme une réduction que comme une recomposition des inégalités de genre. Cette perspective repose notamment sur le concept de « masculinités hybrides » développé par Bridges et Pascoe (2014, p.246), défini comme « l'incorporation sélective d'éléments identitaires généralement associés à diverses masculinités marginalisées et subordonnées - et parfois à des féminités - dans les performances et identités genrées des hommes privilégiés » (traduction personnelle[11]). La théorisation des « masculinités hybrides » s'appuie donc sur la compréhension de la « masculinité hégémonique » de Demetriou (2015). Selon Briges et Pascoe, un tel processus d'appropriation non seulement permet la reproduction des rapports de genre mais surtout prévient leur contestation en brouillant les logiques de domination.

Cannito (2020), par exemple, suggère que ce concept est le plus adapté pour interpréter les attentes contemporaines à l'égard des pères en Italie, qui peuvent se présenter comme de « nouveaux pères » en soulignant leur implication émotionnelle, sans pour autant appliquer un partage des tâches égalitaires. De nouveau, cette valorisation d'une forme de masculinité

[11] Texte original : "Hybrid masculinities" refer to the selective incorporation of elements of identity typically associated with various marginalized and subordinated masculinities and – at times – femininities into privileged men's gender performances and identities."

prenant ces distances avec les caractéristiques « traditionnelles » du modèle hégémonique est se retrouve prioritairement au sein des classes moyennes supérieures (Lamont, 2015).

4.3.3. Valoriser l'implication paternelle sans contester le prestige professionnel

La confrontation de ces perspectives conduit à trois observations. Pour commencer, ces approches se rejoignent pour conclure que la participation des hommes aux tâches parentales est aujourd'hui source de reconnaissance dans les pays occidentaux (pour les recherches sur les « masculinités attentionnées », ce prestige est toutefois associé à des pratiques concrètes, tandis que pour les « masculinités hybrides », l'engagement parental est symbolique, si ce n'est illusoire). Sans trancher si cette redéfinition des attentes paternelles réduit ou non dans l'absolu les inégalités, cette recherche doctorale considère donc, en premier lieu, que l'implication paternelle constitue aujourd'hui une composante de l'idéal de « masculinité hégémonique » le plus répandu en France (tout en reconnaissant la possibilité de variations locales).

Une deuxième conclusion est que les normes de présence paternelle ne semblent pas remettre en cause la centralité qu'occupe le succès professionnel dans le modèle masculin dominant. Ce constat est évident dans les recherches sur les « masculinités hybrides » mais transparaît également des travaux sur le prestige associé aux « masculinités attentionnées », qui semble de fait plutôt réserver aux hommes qui interrompent volontairement et temporairement leur activité. En d'autres temps, les attentes d'implication paternelle s'ajoutent aux nombreuses exigences de la « masculinité hégémonique », sans en effacer les autres. Contribuer largement à la prise en charge de l'enfant est bien sûr difficilement conciliable avec un large investissement dans le travail rémunéré, ce qui rend complexe la poursuite de cette double injonction - mais l'idéal hégémonique est, par définition, réservée à une élite.

Une dernière observation qui ressort de ces différentes études est que la valorisation de l'implication paternelle apparaît, dans tous les cas, une caractéristique des classes moyennes supérieures. À l'inverse, adopter un rôle de principal pourvoyeur de ressources au sein du foyer et éviter la réalisation de tâches ménagères perçues comme féminines est une pratique un peu plus souvent répandue chez les hommes de classes populaires (Cartier, Letrait et Sorin, 2018). Cette dernière remarque invite à étudier de plus près les caractéristiques des hommes qui revendiquent (ou non) une indifférenciation des rôles parentaux.

4.3.4. La paternité impliquée, une masculinité distinctive ?

Il n'est pas certain que les pères « hybrides » et les pères « attentionnés » correspondent exactement aux mêmes profils, et que les conclusions variées auxquelles aboutissent les recherches sur les masculinités tiennent à des différences de perspective sur des pratiques qui seraient identiques. Plutôt que de les opposer, on peut supposer que ces deux formes de masculinités coexistent – et que leurs conséquences sur le système de genre ne sont pas exactement les mêmes.

Cependant, les études qualitatives se focalisent pour la plupart sur des groupes d'hommes relativement homogènes du point de vue de leurs caractéristiques sociales, limitant dès lors les possibilités d'observer simultanément différents styles de paternité et leur stratification. L'objectif de cette recherche doctorale est de comparer comment les paternités s'exercent à travers l'espace social et quelles masculinités leur sont associées.

Comme on vient de l'évoquer, les discours et pratiques en matière d'engagement paternel et d'égalité femmes-hommes sont socialement situés. La manière dont les hommes s'engagent (et donnent à voir leur engagement) dans les sphères familiales et professionnelles manifeste en conséquence leur appartenance à une catégorie sociale plutôt qu'à une autre et revêt des enjeux de distinction (Bourdieu, 1979). En ce sens, les pratiques ne sont pas seulement « différentes » en fonction des groupes considérés, elles sont socialement hiérarchisées en fonction de celles jugées les plus légitimes par les catégories dominantes. Ainsi, Trachman (2022) propose d'interpréter le rejet d'une virilité trop affirmée par les hommes les plus diplômés comme une manière de « faire des distinctions de classe avec du genre ». À l'inverse, revendiquer son adhésion à un modèle dit « traditionnel » chez les hommes de classes populaires, marginalisés car considérés trop « virils », pourrait être compris comme une tentative de renversement d'une domination symbolique (Coston et Kimmel, 2012).

Au-delà, d'être motivée par des normes de genre intériorisées, la répartition inégale des tâches parentales et ménagères peut également tenir à des contraintes matérielles. Pour certains couples par exemple, la monoactivité masculine apparaît plus satisfaisante au regard de mauvaises conditions d'emploi des mères et d'absence de modes de garde jugés satisfaisants. En ce sens, il ne s'agit pas uniquement de souligner comment les pratiques masculines varient selon les classes sociales, mais aussi d'explorer en quoi, selon une perspective intersectionnelle, l'imbrication des différents rapports sociaux « ne [fournit] pas à tous les hommes les mêmes ressources pour déployer les pratiques sexuées localement valorisées » (Olivier, 2018, p.24).

Quelques travaux suggèrent dès lors que manifester son rejet des normes de genre dites « traditionnelles », par exemple en évitant de se décrire comme « très masculin » (Trachman,

2022) ou en affichant une tolérance de principe à l'égard de l'expression de l'homosexualité (Rault, 2016), vise à se distancier des hommes des classes populaires (de Singly, 1993). Pour autant, cette théorie reste pour l'instant peu étayée empiriquement, en particulier par des travaux qualitatifs qui permettraient d'expliciter les logiques subjectives sous-jacentes aux différences de pratiques observées entre classes sociales. Au cours de cette recherche doctorale, on explore, à l'aide d'entretiens compréhensifs, l'hypothèse selon laquelle l'adoption de discours et pratiques qui suggèrent une indifférenciation des rôles parentaux au sein du couple peut être un support pour revendiquer une « masculinité distinguée » (Trachman, 2022).

*
* *

Au cours des pages précédentes, j'ai présenté en quoi l'étude du congé de paternité pré-réforme (2002-2021) permet d'étudier la division du travail domestique sous de nouvelles perspectives en croisant les recherches sur les politiques sociales à celles sur les paternités et les masculinités. La partie suivante expose plus précisément l'approche en termes de « réception » sur laquelle s'appuie cette thèse pour explorer la relation entre congé de paternité, pratiques paternelles et inégalités de genre.

5. La réception comme cadre analytique

A l'échelle internationale, la littérature explorant les liens entre politiques de congés et le partage des tâches parentales et ménagères dialogue principalement avec la sociologie de la famille et les études de genre. Paradoxalement, alors que les politiques familiales se situent au cœur des analyses, les apports théoriques issus de la sociologie de l'action publique sont moins mobilisés. Dans le cadre de cette recherche doctorale, l'approche en termes de réception de l'action publique développée par Revillard (2018) est rapidement apparue particulièrement adaptée pour saisir comment et dans quelle mesure les politiques de congé contribuent à façonner la paternité « ordinaire ». Cette partie expose les implications de l'approche en termes de « réception » appliquée à l'analyse du congé de paternité. Elle montre qu'elle conduit à prioriser la compréhension des mécanismes (5.1), à considérer la pluralité des appropriations et effets du dispositif (5.2), à décentrer la focale de la politique publique (5.3) et à élargir les critères usuellement adoptés pour l'évaluer (5.4).

5.1. Retracer les mécanismes

Le potentiel des politiques de congés pour réduire les inégalités de genre suscite une vive attention académique et politique depuis les années 2000. Un nombre croissant d'études

en sciences sociales, le plus souvent quantitatives, ont cherché à évaluer les implications à long terme des congés réservés aux pères sur le partage des tâches parentales et ménagères au sein des couples hétérosexuels. Ces travaux observent que les hommes qui interrompent leur activité professionnelle à la naissance s'impliquent ensuite légèrement plus auprès du nourrisson aux États-Unis (Nepomnyaschy et Waldfogel, 2007 ; Petts et Knoester, 2018) et en France (Pailhé, Solaz et Tô, 2018). Cet écart d'engagement paternel se retrouve des années plus tard, par exemple en Allemagne (Bünning, 2015 ; Schober et Zoch, 2019), en Espagne (Meil et al., 2021), en Finlande (Eerola, Närvi et Lammi-Taskula, 2022) ou en Suède (Haas et Hwang, 2008 ; Alqmvist et Duvander, 2014). En revanche, les processus via lesquels ces politiques pourraient agir durablement sur les pratiques des pères restent flous (Schober, 2014b).

Quelle relation entre politiques de congé et pratiques paternelles ?

À travers les travaux parcourus, trois grandes catégories d'hypothèses se distinguent en fonction de la temporalité à laquelle elles s'inscrivent. En amont de la naissance, d'une part, les politiques familiales pourraient servir de modèles de références aux parents (Grunow et Evertsson, 2016). Le contexte institutionnel véhicule en effet des représentations et des attentes autour de ce qui constitue une « bonne » paternité. Le fonctionnement des politiques de congés, et les débats qui les entourent, participent ainsi à la diffusion de normes culturelles plus ou moins favorables à l'engagement des hommes dans les tâches parentales (Meil, 2013). Selon cette perspective, le simple fait que la durée des congés des mères soit bien longue que celle des pères incite les hommes à adopter un rôle de « parent secondaire ».

Pendant le congé, d'autre part, les pères se formeraient à la prise en charge des soins de l'enfant, qui faciliterait par la suite une routinisation du partage des tâches. Le congé constituerait en ce sens une opportunité de socialisation au *care*, menant au développement de dispositions (à faire, à percevoir, à ressentir, etc.) qui favoriseraient le maintien de l'engagement paternel à plus long terme (Bourdieu, 1986). Dans une perspective économique, l'équivalence des compétences parentales entre les conjoints limiterait les risques que les mères deviennent les « spécialistes » de l'enfant au quotidien et les responsables par défaut de la réalisation des soins par souci d'efficacité (Becker, 1965).

À l'issue du congé, enfin, l'interruption plus ou moins prolongée de l'activité professionnelle des hommes pourrait potentiellement entraîner des conséquences sur leur emploi. Certaines études supposent que l'expérience de congés parentaux suffisamment longs conduirait les pères à réordonner leurs priorités et à diminuer leur investissement professionnel pour se consacrer davantage aux enfants (Bünning, 2015). D'autres soulignent que si les pères s'absentaient de leur travail rémunéré aussi longtemps que les mères, les discriminations

femmes-hommes sur le marché de l'emploi diminueraient (ou celles entre hommes augmenteraient) (Noonan, 2013). Dans ces deux cas, les théories classiques sur la division du travail domestique s'appliqueraient alors. D'une part, la réduction de leurs horaires professionnels conduirait les pères à être plus « disponibles » (Bianchi et al., 2000) pour contribuer aux tâches parentales et ménagères. D'autre part, le potentiel ralentissement de la progression de salaire de ces pères pourrait limiter le creusement d'un écart de revenus entre conjoints, qui avantage le plus souvent les hommes au sein des couples hétérosexuels. Disposant de moins de ressources – et donc, de pouvoir, ceux-ci pourraient moins facilement éviter la prise en charge des tâches perçues comme des corvées (Blood et Wolfe, 1960). Ces dernières hypothèses relatives à la sphère professionnelle apparaissent cependant moins adaptées au contexte français que dans d'autres pays, qui réservent aux pères des périodes de congés postnataux rémunérés bien plus conséquents, d'au moins quelques mois.

L'ensemble de ces hypothèses ne sont pas mutuellement exclusives, mais les connaissances sont aujourd'hui limitées pour identifier ce qui avant, pendant ou après l'expérience d'un congé de paternité pourrait influencer durablement les pratiques paternelles. En particulier, on sait très peu de choses sur ce qui se passe concrètement au cours du congé des pères, notamment parce que les études, majoritairement quantitatives, étudient les pratiques paternelles des années après la naissance, et parce que, du côté qualitatif, les enquêtes se concentrent sur les rares hommes qui posent des congés particulièrement longs et sans la présence de la mère (les études de Brandth et Kvande, 2003 ; Chauffaut, 2003 et Rehel, 2014 constituent néanmoins des exceptions). Le suivi d'hommes au cours de leur transition vers la parentalité vise ainsi, comme développé dans le chapitre suivant, à renseigner ces mécanismes.

Des biais de sélection

Ouvrir la « boîte noire » des mécanismes apparaît d'autant plus crucial que les associations détectées par les études quantitatives entre le recours à des congés par les hommes et leur implication paternelle ultérieure tiennent très probablement, au moins en partie, à des « biais de sélection », liés à la spécificité des profils des pères qui interrompent leur activité professionnelle à la naissance.

En effet, les hommes qui posent les congés les plus longs sont également ceux les plus favorables au partage des tâches. Au sein de son corpus qualitatif, Rehel (2014, p.118) remarque ainsi que les pères qui utilisent des congés en Amérique du Nord manifestent clairement leur désir de s'investir activement dans les soins au nourrisson dès les débuts. En Suède, Duvander (2014) met au jour une corrélation entre l'adhésion précoce aux normes égalitaires et le recours à de « longs » congés parentaux (d'une durée supérieure aux deux mois de quota qui leur sont

alors destinés). Bien que les échantillons soient faibles (N=217), l'intérêt de cette enquête longitudinale est de saisir les représentations des participants dix ans avant la naissance de leur premier enfant et de souligner que les idéaux d'égalité femmes-hommes précèdent, de loin, le recours au congé parental. L'utilisation du congé de paternité pourrait alors refléter, plutôt qu'occasionner, une implication paternelle supérieure à la moyenne.

Une perspective moins radicale consiste à supposer que les biais de sélection sont avérés, mais n'expliquent pas tout. Dans cette logique, Petts et Knoester (2018) mesurent aux États-Unis l'implication des pères au cours de la grossesse (par exemple, s'ils ont participé aux échographies). Dans un contexte où aucune politique nationale ne garantit aux hommes la possibilité d'interrompre son activité professionnelle après une naissance, ils montrent que les hommes qui posent quelques semaines de congés payés participent effectivement plus aux soins, que cet effet diminue largement une fois pris en compte l'engagement prénatal dans les modèles de régressions, mais qu'il se maintient néanmoins. Les chercheurs concluent que les effets associés au recours à des congés tiennent bien en partie aux caractéristiques particulières des pères, mais que l'expérience d'une coupure professionnelle après une naissance possède tout de même des conséquences sur les pratiques paternelles.

Pour contrer ces limites, les études utilisent plusieurs stratégies. Quelques-unes reposent sur des données longitudinales qui permettent de suivre les trajectoires d'implication paternelle avant et après le recours à des congés parentaux de plusieurs mois en Suède (Almqvist et Duvander, 2014) et en Allemagne (Bünning, 2015). Toutefois, en dépit de leurs atouts, ces études ne permettent pas d'assurer que tous les hommes réagiraient de manière similaire aux pères observés s'ils faisaient l'expérience d'une pause professionnelle équivalente. Par exemple, dans l'étude de Bünning, les pères à partir desquels sont réalisées les estimations sont très peu nombreux (N=86) et possèdent des caractéristiques particulières (plus diplômés, plus souvent en couple avec des femmes qui travaillent à temps plein, etc.).

Une alternative consiste à comparer les pratiques des pères qui ont déjà posé des congés avec ceux qui prévoient de le faire dans un futur relativement proche (Lee, 2023 ; Pailhé, Solaz et Tô, 2018). Cette méthode repose néanmoins sur l'hypothèse que, quelle que soit la période retenue, les hommes qui souhaitent s'arrêter professionnellement après une naissance possèdent des profils similaires et manifestent le même désir de s'occuper de l'enfant – une hypothèse questionnée par certains résultats de cette thèse (chapitre 4).

Une dernière stratégie, considérée comme la plus fiable méthodologiquement, consiste à évaluer la mise en place de réformes instaurant ou allongeant la durée des congés destinés aux hommes. Les comportements de l'ensemble des pères sont comparés avant et après réforme, qu'ils aient ou non utilisé le dispositif. Si un accroissement de l'implication paternelle est

constaté à l'échelle de la population générale, il est attribué à la mise en place de la politique publique (Duvander et Johansson, 2012 ; Patnaik, 2019 ; Schober, 2014a ; Wray, 2020). Jusqu'ici, les conclusions issues de ces travaux convergent toutefois moins que celles des études mesurant les effets du recours aux politiques de congé. Par ailleurs, ces enquêtes quantitatives restent moins adaptées pour saisir les processus qui relient l'utilisation du congé de paternité et l'engagement paternel, entre autres parce qu'elles ne permettent pas de décrire aussi finement les pratiques que les études qualitatives. Par exemple, l'étude suédoise de Duvander et Johansson (2018), qui permet d'évaluer avec précision les changements de comportements avant et après réforme, est toutefois contrainte d'approximer l'engagement paternel à partir du nombre de jours de congés « enfant malade » posés, seule information disponible dans les données administratives utilisées.

L'optique adoptée dans cette thèse n'est pas d'évaluer les effets du congé de paternité en cherchant à se défaire de ces biais de sélection, mais au contraire d'examiner avec précision, grâce au volet qualitatif, comment le recours et l'expérience de la politique publique s'articulent avec les caractéristiques des pères afin de mieux les comprendre et les identifier.

Adopter une approche compréhensive pour ouvrir la boîte noire des processus

Cette recherche doctorale adopte une approche en termede réception de l'action publique (Revillard, 2018), qui vise l'exploration des processus via lesquels une politique publique produit des effets à partir de l'expérience concrète qui en est faite. Il s'agit donc de placer la compréhension des mécanismes au cœur du protocole d'enquête et de saisir les conséquences du congé de paternité sur le quotidien des parents « par le bas », en partant du vécu des pères. En d'autres termes, l'objectif central de ce travail de recherche est de *retracer la manière dont le recours au congé de paternité s'inscrit dans la trajectoire globale des pères*, en considérant les représentations et pratiques des couples en amont de la naissance, leurs évolutions au moment de l'utilisation du dispositif, puis leur maintien ou leur recomposition dans les premières années qui suivent la naissance. Cette approche a plusieurs implications théoriques et méthodologiques, développées ci-après.

5.2. Considérer la pluralité des appropriations et des effets

La réception de l'action publique vise la compréhension des mécanismes par lesquels une politique publique produit des effets à partir de l'analyse des expériences concrètes qui en sont faites. Or, l'un de ces principaux postulats de cette approche que ces expériences – et les effets qui en résultent – sont multiples.

S'inscrivant à la suite des *legal consciousness studies*, cette approche suppose que les individus peuvent employer un même dispositif d'une diversité de manières. Revillard résume (2018, p.471) : « Les conséquences des politiques publiques résultent d'une combinaison d'effets directs et d'appropriation. Les politiques contribuent à façonner les cadres matériels et symboliques des existences individuelles (attribution ou privation de ressources, définition de statuts, etc.). Mais leurs conséquences naissent aussi des appropriations multiples qu'en font les individus (réinterprétation, recours, usage détourné, etc.). »

Succinctement, on peut noter que l'approche de la réception développée par Revillard (2018) et l'approche intégrative développée par Risman (2004, 2011, 2018), qui guident cette thèse dans l'analyse de l'action publique pour la première et des rapports de genre pour la seconde, partagent un ancrage théorique commun. Toutes deux s'appuient sur la théorie de la structuration de Giddens (1984), qui pense les structures sociales à la fois comme contraignantes et habilitantes. Autrement dit, Risman comme Revillard considèrent que les politiques publiques sont à l'origine de contraintes matérielles et symboliques qui délimitent les possibilités d'actions, mais elles reconnaissent à l'individu une marge de manœuvre (*agency*). Ainsi, pour Risman (2004, p.431), « la contrainte est bien sûr un aspect important de la structure [de genre], mais analyser uniquement la structure en tant que contrainte en minimise l'importance. Les femmes et les hommes ne sont pas seulement contraints à adopter des rôles sociaux différents ; ils choisissent souvent leurs trajectoires genrées » (traduction personnelle[12]). L'enjeu des analyses est alors de retracer les déterminismes sociaux sous-jacents aux « choix », en tenant compte notamment des socialisations, des injonctions et des contraintes matérielles[13]. De ce fait, les deux approches adoptent une *perspective compréhensive*, considérée indispensable pour retracer la manière dont, au sein d'un champ de possibles[14] délimités par des contraintes extérieures (matérielles et culturelles), les individus se dirigent vers une alternative plutôt qu'une autre. Comme y invitent l'approche en termes de réception et l'approche intégrative du genre, les recherches menées dans le cadre de cette thèse portent ainsi une attention centrale à la manière dont les pères interrogés donnent sens à leurs actions.

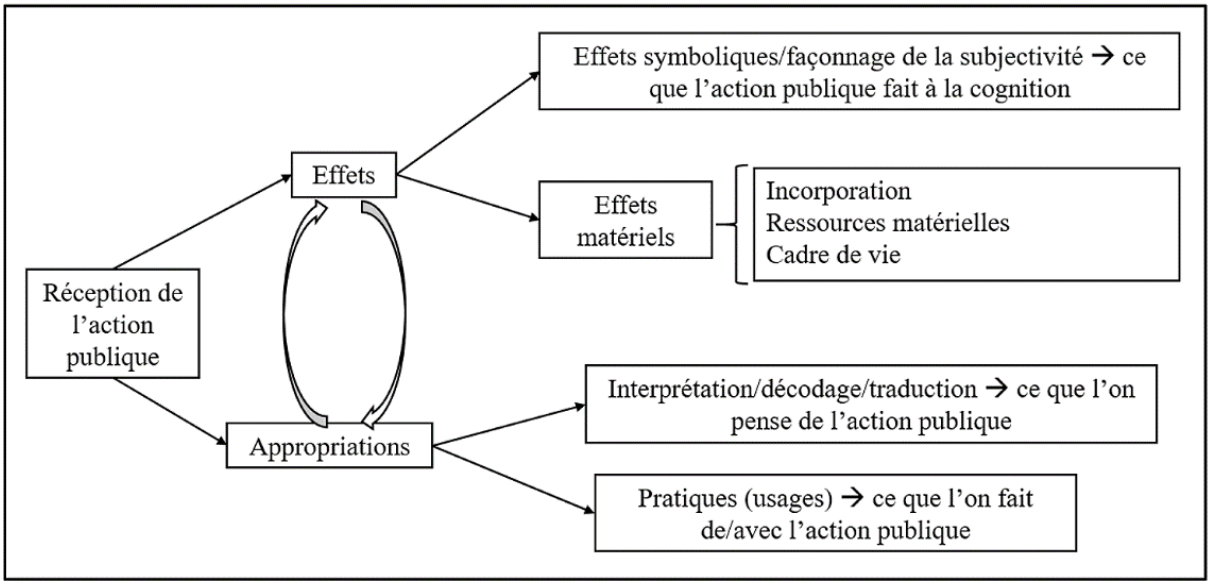
[12] Texte original : « Constraint is, of course, an important function of structure, but to focus only on structure as constraint minimizes its importance. Not only are women and men coerced into differential social roles; they often choose their gendered paths. »

[13] Ces approches sont en ce sens compatibles avec la théorie de l'action « dispositionnaliste-contextualiste » élaborée par Bernard Lahire, selon laquelle la compréhension des pratiques individuelles nécessite de prendre en considération comment les « *dispositions* socialement constituées à partir desquelles les acteurs perçoivent et se représentent [une] situation » s'articulent avec les « *contraintes contextuelles* qui pèsent sur l'action » (Lahire, 2012, p.24).

[14] Dans la conception de Risman, ce champ des possibles est le croisement entre ce qui est possible « en théorie » (matériellement) et ce que les individus pensent possibles (culturellement).

Étudier la réception (Revillard, 2018) du congé de paternité implique de considérer que si le fonctionnement des politiques de congé contraint le champ des possibles des parents en matière d'organisations professionnelles et familiales à l'arrivée d'une naissance, tant d'un point de vue matériel (critères d'éligibilité, taux d'indemnisation, durée d'absence légalement autorisée, etc.) que d'un point de vue symbolique (en influençant les arrangements envisagés et envisageables), les pères et les mères conservent des marges de manœuvre dans la façon dont ils et elles considèrent et emploient ces dispositifs. Les modalités d'utilisation du congé de paternité ont ainsi pour effet immédiat de conditionner partiellement les manières dont les onze jours peuvent être employés, mais, en retour, les différentes « appropriations » de la politique publique peuvent être à l'origine de conséquences diverses sur le quotidien et les représentations des parents (figure 1.2).

Figure 1.2 - « La réception de l'action publique »



Source : Revillard, 2018, p.482

Comme la figure 1.2 le donne à voir, le concept d'appropriations revêt deux dimensions. Du point de vue des représentations, il désigne la manière dont les pères interprètent la raison d'être du congé de paternité (ses « *interprétations* »). Dit autrement, le terme renvoie aux différentes conceptions abstraites que les pères se font de l'objectif de la politique publique, les raisons qui légitiment l'existence du dispositif à leurs yeux et ce à quoi il devrait, selon eux, être employé (« à quoi sert-il ? »). Du point de vue des pratiques, les pères s'approprient le congé de paternité par les différentes manières dont ils utilisent concrètement le dispositif (ses « *usages* »), ce qui supposent d'analyser ce qu'ils font concrètement au cours des onze jours. Il est alors nécessaire de détailler à quelles fins les hommes utilisent le congé de paternité (pour s'occuper des tâches ménagères et parentales, pour rendre visite à de la famille

géographiquement éloignée, comme une solution de mode de garde à la fin du congé maternité, etc.) et les configurations dans lesquelles ils se retrouvent pendant cette période (en présence ou absence de la conjointe, entourés par de la famille, etc.). Une attention particulière est portée à la période de recours du congé de paternité (juste après la naissance, pendant une période de vacances, après le retour à l'emploi de la mère, etc.), qui s'est rapidement révélé un facteur particulièrement discriminant entre les différentes appropriations.

Cette recherche doctorale explore ainsi précisément les *appropriations* plurielles du congé de paternité afin de considérer, en conséquence, la possibilité d'une multiplicité des *effets matériels et symboliques* à la fois immédiats et postérieurs de la politique publique. Ces deux dimensions de la réception sont nécessairement en lien l'une avec l'autre. On ne peut comprendre les conséquences du dispositif que si on saisit précisément ce qui en a été fait - on suppose par exemple que le recours au congé ne favorise pas également un apprentissage des compétences parentales selon que les pères ont ou non saisi cette occasion pour prendre en charge les soins du nourrisson. Ainsi, les différentes parties de ce manuscrit dialoguent les unes avec les autres : si la première se focalise sur la manière dont les hommes se saisissent du congé de paternité, les deuxième et troisième explorent comment chaque usage et interprétation de la politique publique est associé aux représentations et pratiques paternelles à court puis long terme.

5.3. Décentrer la focale du congé paternité

Afin de mieux cerner les appropriations et effets du congé paternité, l'approche en termes de réception invite, paradoxalement, à décentrer la focale d'analyse de ce seul dispositif pour saisir comment il s'inscrit précisément dans les trajectoires paternelles.

Le congé de paternité, une alternative parmi d'autres

Ne s'intéresser qu'au congé paternité repose implicitement sur l'hypothèse que l'opposition binaire entre recourants et non-recourants permet de catégoriser de manière pertinente les situations des pères. Or, le terrain a rapidement remis en cause ce présupposé. Comme le développe la première partie de cette thèse, du point de vue des hommes, le congé paternité constitue en réalité une possibilité parmi d'autres pour interrompre son activité économique à l'arrivée d'une naissance. Certains l'allongent ou le remplacent ainsi par d'autres types de congés payés ou mettent en pause, sans recevoir d'indemnisation, leurs missions professionnelles. Afin de mieux comprendre dans quelle mesure et de quelles manières la politique publique cadre les trajectoires paternelles, il est ainsi essentiel de considérer ces différentes alternatives. Le parti pris est dans cette thèse est donc de comparer les situations

paternelles en fonction des conditions professionnelles et familiales concrètes dans lesquelles les participants se trouvaient dans les premiers mois post-partum.

Tirer parti des bouleversements entraînés par le contexte sanitaire

Considérer les conditions objectives des pères après l'accouchement permet, par ailleurs, d'intégrer de manière cohérente les analyses relatives à la crise sanitaire de la Covid-19, qui a largement impacté cette recherche doctorale. Entre le printemps 2020 et le printemps 2022, période au cours de laquelle s'est déroulée la majorité de la collecte du matériau qualitatif, les mesures de distanciations sociales ont chamboulé le quotidien des parents interrogés et bon nombre des plans qu'ils avaient anticipés.

C'est particulièrement le cas pour un tiers des participants (10/32), qui se sont retrouvés confinés, sans activité professionnelle, peu de temps avant ou peu de temps après la mise en place d'un confinement. Dans leurs cas, l'expérience du chômage partiel s'est rapprochée d'un congé de paternité de plusieurs mois, contraint et imprévu – un parallèle que ces hommes ont eux-mêmes réalisé. Ces dix pères forment donc un groupe à part parmi les hommes interrogés. Ils permettent de comparer les trajectoires paternelles selon que les participants sont restés deux semaines ou au moins deux moins au domicile après l'accouchement.

Les parcours de ces pères « confinés » sont particulièrement enrichissants pour les analyses dans la mesure où il s'agit d'hommes aux caractéristiques sociales variées, qui manifestaient, préalablement à la naissance, des positions très diverses concernant l'égalité femmes-hommes et l'implication paternelle dans les soins aux enfants. Habituellement, les études qui tentent de mesurer l'impact du recours à de longs congés parentaux sur les pratiques paternelles sont limitées par l'atypisme des profils des hommes qui interrompent volontairement plusieurs mois leur activité professionnelle pour garder leur(s) enfant(s), qui se démarquent notamment par leurs souhaits de largement s'impliquer dans les tâches parentales avant même la naissance (Almqvist et Duvander, 2014 ; Petts et Knoester, 2018 ; Rehel, 2014). Ces biais de sélection, préalablement évoqués, rendent complexes de distinguer si ces pères participent plus que la moyenne aux tâches de soins en raison de leurs congés ou s'ils étaient, de toutes les manières, prédisposés à s'engager dans la sphère familiale. À l'inverse, le contexte sanitaire rend possible d'observer comment des hommes aux profils éclectiques réagissent à l'équivalent d'un congé imposé de deux mois. Cette thèse explore notamment comment ces pères ont vécu la période post-accouchement, ce qu'ils ont fait au cours de leur coupure professionnelle, et comment leur implication parentale s'est maintenue ou non par la suite.

Ce matériau offre ainsi une perspective inédite sur le lien entre les politiques de congé et la division des tâches parentales à court et long terme.

L'analyse de ces pères confinés », restés au moins deux mois à domicile avec leur nourrisson, offrent par ailleurs des pistes précieuses pour comprendre qu'elles pourraient être les conséquences de l'allongement du congé de paternité.

5.4. Élargir les critères d'évaluation

Analyser le congé de paternité depuis une approche en termes de réception de l'action publique invite, enfin, à distinguer différents niveaux de critères d'évaluation : ceux qui correspondent à la perspective institutionnelle et ceux construits à partir du travail de recherche. En France comme ailleurs, le principal objectif étatique conféré aux congés spécifiquement destinés aux pères est, comme développé au chapitre 3, l'accroissement de l'engagement paternel. De fait, la plupart des enquêtes quantitatives cherchent ainsi à évaluer le lien entre le recours au dispositif et la participation des hommes aux tâches parentales (et éventuellement ménagères) à long terme. Toutefois, mesurer l'efficacité du congé de paternité uniquement d'après ses objectifs officiels ne donnerait qu'une vision tronquée des conséquences de la politique publique sur le quotidien des parents pour plusieurs raisons.

Premièrement, au-delà d'évaluer si le congé de paternité est associé à un plus grand engagement paternel, il est essentiel d'examiner finement dans quelles dimensions de la parentalité, exactement, les hommes qui se sont emparés de la politique publique se montrent plus participatifs. Comme développé ci-avant, les pères ont tendance, d'une manière générale, à diriger prioritairement leur implication parentale dans les tâches jugées les plus plaisantes, comme celles ayant trait aux loisirs (Brugeilles et Sebille, 2013 ; De Saint Pol et Bouchardon, 2013 ; Dermott, 2008). Les objectifs d'égalité femmes-hommes du congé de paternité n'apparaissent pas similairement atteints selon que les hommes qui ont posé les deux semaines accroissent leur contribution dans les tâches les plus socialement valorisées, comme les activités récréatives, ou celles les plus invisibilisées, comme la gestion de la charge mentale ou la réalisation des corvées ménagères, liées à l'enfant mais réalisées en son absence.

Deuxièmement, il ne suffit pas que le recours au congé soit associé à un plus grand engagement paternel pour conclure que le dispositif favorise effectivement une réduction des inégalités de genre. Encore faut-il qu'il soit également associé à une diminution de l'engagement maternel. La majorité des études évaluant les effets de ce type de dispositifs se focalisent sur ses conséquences sur les pratiques des hommes, supposant implicitement que leur implication allège la charge parentale de leur compagne. Or, dans un contexte où les attentes à l'égard des parents (Martin, 2014b), et en particulier à l'égard des mères (Garcia, 2011 ; Hays, 1996) sont de plus en plus exigeantes, l'accroissement du temps que les pères et les mères ont consacré à leur(s) enfant(s) au cours des dernières décennies montre bien que le total des tâches

parentales et ménagères ne constitue pas un volume fixe (Champagne, Pailhé et Solaz, 2015). Tout au long de ce travail de thèse, on veille ainsi à marquer une distinction entre l'investissement temporel des pères dans l'absolu, le partage des tâches entre parents et le recours à l'externalisation.

Enfin, les recherches sociologiques se concentrent majoritairement sur les effets à long terme du congé. Il est ainsi avant tout attendu de la politique publique qu'elle crée les conditions favorables à une répartition égalitaire du travail domestique durable. Les conséquences du congé paternité sur l'expérience des parents à court terme, dans la période suivant immédiatement la naissance sont ainsi rarement discutées. Peu d'études sociologiques étudient la période du post-partum du côté des hommes. Les premières semaines sont cependant particulièrement intenses pour beaucoup de parents, notamment en raison du fractionnement du sommeil, a fortiori pour les mères qui récupèrent de l'accouchement. Dans le cadre de cette thèse, l'impact central du congé de paternité sur le vécu des pères et le partage des tâches et de la fatigue au cours de ces premières semaines font l'objet d'une attention développée.

Conclusion

En conclusion, à travers l'étude du congé de paternité, cette thèse souhaite approfondir les connaissances sur l'inégale division du travail domestique depuis la perspective, moins explorée, des hommes. Ce chapitre a présenté les différentes littératures et concepts avec lesquels cette recherche doctorale dialogue. En particulier, il montre que ce travail se situe au croisement de la sociologie de l'action publique, de la sociologie de la famille (et plus particulièrement, des paternités), et des études de genre (et plus particulièrement, des masculinités). Il explique pourquoi on se réfère, dans les pages qui suivent, au concept de « paternité intime » (Dermott, 2008) ou à l'idéal du « père présent », plutôt qu'à celui du « nouveau père », pour analyser l'exercice de la paternité contemporaine. Il développe également l'intérêt d'adopter une « approche intégrative » (Risman, 2018) pour explorer les reproductions et transformations de l'ordre du genre. Enfin, il détaille ce que l'étude de la « réception » du congé de paternité peut apporter à la compréhension des liens entre l'utilisation de la politique publique et les pratiques paternelles. Il montre qu'elle implique d'analyser le congé de paternité « par le bas » pour retracer les processus par lesquels il peut produire des effets, à considérer la pluralité des appropriations dont il peut faire l'objet, à décentrer la focale de cette seule politique publique et à élargir les critères d'évaluation usuellement retenus pour évaluer le partage des tâches. Le chapitre suivant revient sur les choix méthodologiques réalisés pour étudier ces questions.

Chapitre 2 – Retracer les usages et effets à partir de méthodes mixtes

Enjeux et implications du protocole de recherche

Le chapitre qui suit présente les choix méthodologiques, leurs enjeux et leurs implications dans l'étude de la réception du congé de paternité et des pratiques paternelles. Comme développé précédemment, la majorité de la littérature relative aux effets de courts congés postnataux réservés aux hommes sur l'implication parentale est quantitative (les enquêtes qualitatives ayant tendance à se focaliser sur les expériences atypiques des pères en congé parental sans la présence de leur compagne). En ce sens, ce chapitre développe l'intérêt d'adopter un protocole d'enquête mixte. En particulier, la conduite d'entretiens répétés auprès de trente-deux pères au cours de leur transition vers la paternité offre l'opportunité d'explorer les processus par lesquels le congé de paternité peut agir sur la formation des parentalités masculines.

Après avoir décrit les matériaux mobilisés, ce chapitre expose les différentes stratégies retenues pour articuler méthodes qualitatives et quantitatives, et ainsi explorer conjointement la pluralité des appropriations et des effets du congé de paternité (1). Ensuite, il revient sur l'élaboration du volet qualitatif longitudinal, alors que la parole des hommes sur le partage des tâches est réputée plus difficile à saisir que celle des femmes en sociologie de la famille (2).

1. Un protocole d'enquête mixte

Après avoir présenté les différentes sources mobilisées (1.1), la sous-partie suivante explicite les diverses stratégies de recherche qui ont guidé l'articulation entre méthodes qualitatives et méthodes quantitatives (1.2).

1.1. Sources et matériaux d'enquête

Les analyses reposent principalement sur l'exploitation des enquêtes *Génération 2010* (Céreq) et *Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants* (Drees) pour le volet quantitatif, ainsi que sur la réalisation d'entretiens répétés auprès de trente-deux pères depuis le dernier trimestre de grossesse jusqu'à un an et demi après la naissance pour le volet qualitatif.

1.1.1. Volet quantitatif

Comme pour de nombreux pays européens (Moss et al., 2019), les données administratives disponibles en France sont peu adaptées pour appréhender les caractéristiques

associées à l'usage du congé de paternité et ses répercussions sur le quotidien des parents. La centralisation des informations issues des différents régimes de sécurité sociale, qui se limitent au recensement du nombre de bénéficiaires du dispositif et au montant des prestations versées, est assurée par la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF). À partir de ces données, l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) a publié un rapport retraçant les évolutions d'utilisation du dispositif entre 2002 et 2016 (Gosselin et Lepine, 2018, p.26). Les résultats mettent en évidence la stabilité du taux de recours au congé de paternité depuis sa mise en place (et du même fait, l'intérêt limité de renouveler cette procédure assez lourde sur la période 2016-2021). Cependant, ces données ne permettent d'explorer ni les profils des bénéficiaires ni la relation entre l'utilisation de la politique publique et l'implication paternelle, ce qui motive la mobilisation de données déclaratives dans le cadre de cette thèse. Les enquêtes qui réunissent des informations concernant le recours au congé de paternité, les caractéristiques des deux parents et, surtout, la répartition des tâches parentales et ménagères demeurent rares. Deux ont été sélectionnées, chacune revêtant un atout spécifique.

La première est l'enquête longitudinale *Génération 2010* menée en 2013, 2015 et 2017 par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq). L'objectif des enquêtes « *Générations* » est d'observer l'insertion dans l'emploi de cohortes de jeunes sortis du système éducatif la même année. Elles comprennent un calendrier retraçant mois par mois les évolutions professionnelles des personnes interrogées depuis la fin de leur formation initiale. Dans le cadre de cette recherche doctorale, le principal atout de ce calendrier est qu'il permet de mieux saisir les facteurs associés au recours au congé de paternité en identifiant avec précision la situation professionnelle des pères au moment de l'arrivée de leur dernier enfant (alors que la majorité des études n'ont accès qu'aux caractéristiques des parents à la date de la récolte des données, menée parfois plusieurs années après la naissance). C'est plus spécifiquement *Génération 2010* qui est retenue, car la dernière vague de cette édition (2017) contient des questions sur le partage des tâches parentales et ménagères[15]. Cette enquête porte néanmoins sur une population spécifique, les hommes devenus pères dans les sept ans ayant suivi la sortie de leur formation initiale en 2010, et comprend de petits effectifs (N = 995). Il est possible que ces hommes présentent des caractéristiques particulières. Notamment, l'âge moyen auquel ils sont devenus pères pour la première fois (29,5 ans) est inférieur à la moyenne observée pour l'ensemble des pères français (33,9 ans en 2017 selon l'Insee). L'hypothèse implicite faite ici est que le recours au congé de paternité n'agit pas différemment sur les pratiques de ces hommes qu'il ne le fait pour d'autres pères. Pour conforter les résultats obtenus à partir de ces données, on s'appuie parallèlement sur une autre enquête quantitative, représentative de la population générale.

[15] Ces questions n'étant pas présentes dans les deux premières vagues, il n'est malheureusement pas possible de réaliser des analyses longitudinales sur le partage des tâches à partir de cette enquête.

Les analyses reposent ainsi également sur l'exploitation du deuxième volet de l'enquête *Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants* (MDG) menée en 2013 par la Drees. Cette dernière est, elle, représentative de l'ensemble des pères d'un enfant de six ans ou moins et vivant avec lui en 2013 (N = 5 333). Le grand intérêt de ces données est de comprendre des informations sur la période de recours au congé de paternité (immédiatement après la naissance, plus tard pendant le congé de maternité ou après le congé de maternité), informations qui se sont rapidement avérées essentielles pour saisir les différentes appropriations du dispositif. MDG 2013 permet ainsi d'explorer les profils socio-démographiques associés aux diverses façons d'employer les onze jours d'une part, et la relation entre ces différents usages et l'implication paternelle des pères à long terme d'autre part. Cependant, les caractéristiques des parents ne sont cette fois disponibles qu'à la date de passation du questionnaire. Par ailleurs, les informations sont alors reportées soit par le père lui-même, soit par sa conjointe (pouvant être source de potentielles imprécisions). Si chacune de ces sources comporte ses propres limites, leur mise en parallèle permet de renforcer la fiabilité des résultats obtenus.

L'enquête longitudinale française depuis l'enfance (Elfe) pilotée par l'Ined comprend également des informations sur le congé de paternité, cependant elle ne permet pas de s'assurer que l'ensemble des pères ayant déclaré *vouloir* utiliser les onze jours ont effectivement réalisé leur souhait par la suite. L'arbitrage réalisé a consisté à privilégier l'étude des pratiques sur celles des intentions.

1.1.2. Volet qualitatif

Le volet qualitatif repose sur un corpus de quatre-vingt-cinq entretiens semi-directifs réalisés auprès de trente-deux pères aux profils variés dont un enfant est né entre septembre 2019 et juin 2021 (le tableau récapitulatif de leurs caractéristiques est présenté en annexe A.1.1). Les analyses portent majoritairement sur les primo-parents, qui constituent la majorité du groupe interviewé (28/32). Les participants ont été interrogés trois fois : au cours du dernier trimestre de grossesse (entretien prénatal), dans les trois mois suivant la naissance pour trente (entretien post-accouchement) et après le premier anniversaire de l'enfant pour vingt-sept (entretien après un an).

Comme la section précédente le développe, parmi ces trente-deux pères, dix participants constituent un sous-groupe de « pères confinés ». Ceux-ci ont connu l'équivalent de deux mois de « congés de paternité » dans la mesure où ils ont accueilli leur nourrisson à la veille d'un confinement, au cours duquel leur activité professionnelle était interrompue. Initialement, seuls six participants correspondaient à ce cas de figure. Dans l'objectif d'observer suffisamment de situations pour mener des comparaisons, quatre pères supplémentaires, ayant connu une

naissance dans des conditions similaires, ont été interrogés. Ces quatre participants n'ont donc réalisé que les deux dernières vagues d'entretien, après l'arrivée de leur enfant.

Par ailleurs, dans quatre cas, les compagnes ont également été interviewées individuellement. Le détail des modalités de ce volet qualitatif longitudinal des caractéristiques des personnes interviewées fait l'objet de la sous-partie suivante.

Les analyses quantitatives comme les analyses qualitatives portent exclusivement sur le congé de paternité de deux semaines (2002-2021), et n'incluent donc pas la réforme qui l'étend à quatre semaines (encadré 2.1). Par ailleurs, les populations étudiées se recoupent mais sont distinctes (les entretiens, par exemple, n'ont pas été réalisés dans le cadre d'une post-enquête quantitative). Pour autant, les différents protocoles d'enquête se sont mutuellement influencés à divers moments du parcours de recherche (par la sélection et la construction de variables chiffrées à partir des enseignements des entretiens par exemple, ou la recherche de profils particuliers à interviewer après de premiers états des lieux quantitatifs). La mise en commun a majoritairement eu lieu au cours du croisement des analyses. Diverses stratégies d'articulation ont été mobilisées pour faire dialoguer ces méthodes.

Encadré 2.1 - La réforme du congé de paternité

L'allongement du congé de paternité, passé de deux à quatre semaines depuis le 1er juillet 2021, ne fait pas l'objet d'analyses détaillées dans le cadre de cette thèse, débutée en septembre 2019. Du côté du volet qualitatif, suivre des pères sur une période de deux ans en moyenne, depuis la grossesse jusqu'à environ un an et demi après la naissance, nécessitait de rechercher des participants et de commencer les entretiens dès les tout débuts du contrat doctoral. Le caractère longitudinal de l'étude s'est avéré, au regard des résultats obtenus, un atout significatif du protocole méthodologique, mais a conduit à ce que la vaste majorité des entretiens prénataux et post-accouchement soient déjà réalisés avant même l'annonce de la réforme en septembre 2020. Recruter et interroger un groupe suffisamment conséquent de participants devenus pères au cours de l'été 2021 pour pouvoir ensuite comparer les trajectoires pré et post réforme n'était pas réalisable dans les temporalités imparties.

Du côté du volet quantitatif, la dernière édition de l'enquête *Modes de garde et d'accueil du jeune enfant* contient les données les plus récentes sur le congé de paternité, avant et après réforme. Toutefois, ces variables ne sont devenues accessibles qu'à l'été 2023. Il n'était d'ailleurs à l'origine pas prévu que l'allongement du congé soit couvert par cette enquête. C'est le décalage répété de la passation du questionnaire en raison de la crise sanitaire, initialement prévu à l'été 2020, qui a entrainé l'ajout tardif de questions spécifiques sur le sujet.

Deux autres éléments motivent par ailleurs la restriction des analyses à la période pré-réforme. D'une part, j'ai rejoint depuis l'été 2022 l'équipe de recherche du projet *Paternage*, sous la coordination de Marie Clémence. Nous réalisons une post-enquête qualitative à partir de MDG 2021 et interrogeons des pères qui ont connu une naissance après la réforme de juillet 2021. L'insertion dans cette recherche collective offre, pour la suite, des possibilités d'actualiser et de comparer les résultats obtenus dans le cadre de cette thèse. D'autre part, les analyses sur les « pères confinés », restés au moins deux mois à domicile avec leur nourrisson, offrent de premières pistes pour comprendre quelles pourraient être les conséquences de l'allongement du congé de paternité.

1.2. Des stratégies d'articulation plurielles

Au cours de cette thèse, les analyses articulent ces volets quantitatifs et qualitatifs suivant une pluralité de procédés. La typologie des « stratégies d'articulation de méthodes mixtes » élaborée par Thomas Aguilera et Tom Chevalier (2021) permet de restituer ces différentes logiques (figure 2.2). Seules celles effectivement mobilisées sont présentées ci-après.

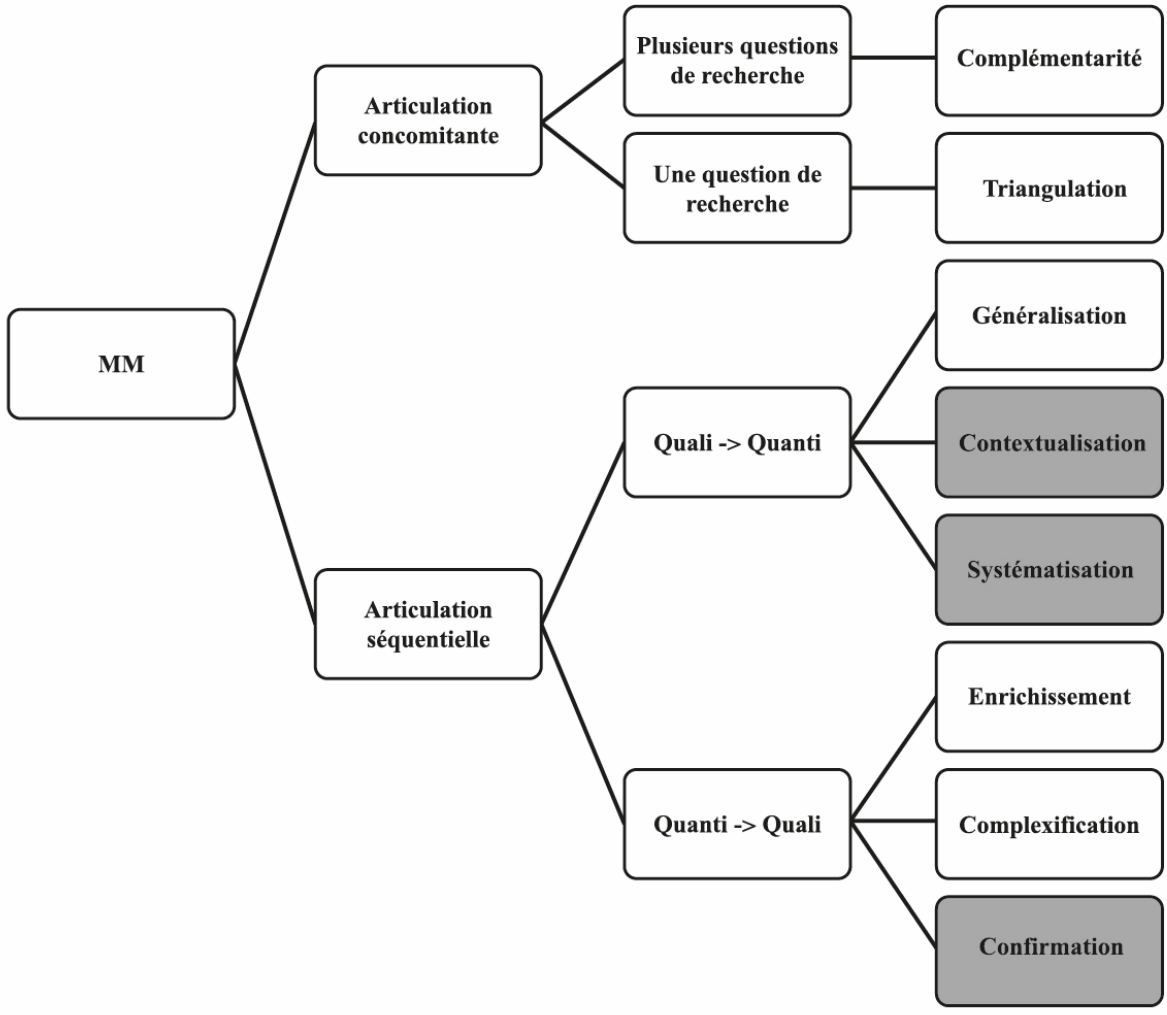
La littérature sur les méthodes mixtes distingue les stratégies d'articulation selon qu'elles suivent une approche « séquentielle », lorsque « la mobilisation d'une méthode dépend logiquement d'une autre méthode au préalable » (*ibid*, p.381), ou une approche « concomitante », lorsque les protocoles d'enquête sont conçus séparément et la mise en commun des analyses ne se réalise qu'au moment de la restitution des résultats. Dans le cadre de cette thèse, les « stratégies concomitantes » ont ainsi été anticipées dès l'écriture du projet de recherche doctorale suivant une démarche déductive, tandis que les stratégies « séquentielles » ont émergé et se sont affinées au fur et à mesure du parcours de recherche suivant une démarche inductive. Les premières étaient maîtrisées, tandis que les deuxièmes étaient probables, et même espérées, mais rien ne pouvait garantir qu'elles aboutiraient effectivement.

1.2.1. Les stratégies d'articulation concomitantes

Une première stratégie d'articulation concomitante est celle de la « *complémentarité* ». Celle-ci consiste à faire dialoguer « des résultats différents, mais non mutuellement exclusifs » (*ibid*, p.385), qui répondent à des questions de recherche distinctes, mais interconnectées. Chaque méthode vise alors à compenser les limites de l'autre pour analyser l'objet d'étude. De manière générale, les méthodes statistiques sont les plus appropriées pour décrire de grandes tendances et examiner les relations entre des variables tout en contrôlant pour une série de

facteurs confondants. À titre d'exemple, l'exploitation des enquêtes quantitatives a ainsi permis d'explorer la relation entre le recours au congé de paternité et les pratiques paternelles à long terme, en tenant compte de la multitude des facteurs qui peuvent simultanément influencer les organisations conjugales (chapitre 7). En miroir, les entretiens compréhensifs sont quant à eux plus adaptés pour reconstituer le sens que les individus donnent à leurs expériences de vie, saisir les pratiques dans leurs détails et retracer les mécanismes sous-jacents aux phénomènes observés. Ainsi, l'un des principaux enjeux des entretiens menés avec les pères, en particulier ceux réalisés deux mois après la naissance, était d'examiner minutieusement comment s'étaient déroulées les deux semaines passées à domicile (chapitre 5). Dans ces cas, les résultats qualitatifs et quantitatifs sont mis en relation les uns avec les autres, lorsque possible au sein d'un même chapitre, mais chaque volet méthodologique est mobilisé pour éclaircir une pièce spécifique du puzzle.

Figure 2.2 - Les différentes stratégies de méthodes mixtes (Aguilera et Chevalier, 2021, p.380)



Remarque : les stratégies grisées sont celles employées dans le cadre de ce travail de thèse. Les stratégies non mobilisées ne sont pas présentées dans les pages qui suivent.

Une deuxième stratégie d'articulation concomitante est celle de la « *triangulation* ». Ici, « la fonction assignée à l'utilisation d'une nouvelle méthode est de répliquer les résultats obtenus avec une autre méthode afin de s'assurer de la robustesse des résultats précédemment obtenus en les comparant » (*ibid*, p.385). En cas de doute sur la fiabilité des analyses, plusieurs protocoles méthodologiques sont menés parallèlement. Si l'exploitation des différentes sources aboutit, à partir de démarches empiriques variées, à des conclusions convergentes, les résultats sont considérés plus solides. Dans le cadre de cette recherche doctorale, la multiplication des perspectives qualitatives et quantitatives sur le partage des tâches a notamment été motivée par la complexité d'établir avec certitude un lien de causalité entre recours au congé de paternité et implication paternelle.

1.2.2. Les stratégies d'articulation séquentielle

Au fil des analyses, les enseignements tirés des volets qualitatifs ou quantitatifs ont conduit à déployer de nouveaux ponts entre les protocoles méthodologiques. La « *généralisation* » consiste ainsi à élaborer des hypothèses à partir des analyses du matériau qualitatif, afin de les tester en population générale à l'aide de méthodes statistiques. À titre d'exemple, alors que la littérature sur le travail domestique a tendance à se focaliser sur la répartition des tâches entre les conjoints, j'ai été frappée, au cours des entretiens, par le nombre d'hommes rencontrés qui conditionnent leur utilisation du congé de paternité à la naissance à l'absence d'autres proches pour soutenir leur compagne après l'accouchement (chapitre 4). Ces observations m'ont conduite à tester la relation entre le recours au congé de paternité et une variable de l'enquête MDG 2013 qui n'avait pas particulièrement attiré mon attention jusqu'alors : la fréquence de la participation des grands-parents à la garde de l'enfant.

Une autre stratégie d'articulation séquentielle est celle de l'« *enrichissement* », visant à « enrichir théoriquement l'approche quantitative en dévoilant des processus ou des mécanismes […] qu'elle ne pouvait pas saisir » par une approche qualitative (*ibid*, p.383). Un exemple particulièrement illustratif de cette stratégie est la mise en lumière, grâce aux entretiens, de mécanismes explicatifs sous-jacents au non-recours au congé de paternité, sur lesquels la littérature quantitative avait jusque-là peu insisté (chapitre 3).

Jusqu'ici, seules les stratégies « heureuses », au cours desquelles les observations quantitatives et qualitatives se répondent et s'assemblent sans difficulté majeure, ont été présentées. Il arrive cependant que les méthodes aboutissent à des conclusions paradoxales. Il est alors délicat de trancher entre les résultats obtenus sans discréditer une approche ou une autre (à moins d'avoir des raisons objectives d'accorder plus de confiance à l'une des méthodes, mais si une telle hiérarchisation est évidente, elle questionne les motivations qui avaient

initialement mené à l'emploi de méthodes mixtes). La proposition de la stratégie de la « complexification » est de faire dialoguer ces contradictions en les considérant moins comme des anomalies ou comme le signe de faiblesses méthodologiques que comme l'opportunité de nuancer les analyses « en dévoilant l'importance d'autres facteurs ou d'autres processus à l'œuvre, qui n'étaient pas observés, ou observables » par l'autre approche (*ibid*, p.384).

Enfin, il faut préciser que le matériau qualitatif ne possède aucune ambition de représentativité. Dans la présentation des résultats, il m'arrive de compter certaines récurrences parmi le groupe de pères interrogés (par exemple, combien de participants sont concernés par telle ou telle pratique, ou combien d'entre eux présentent telle ou telle caractéristique). Ce type de dénombrement ne vise pas à suggérer des tendances au sein de la population générale. Il a uniquement pour but de renseigner les lecteurs et lectrices sur le nombre de cas sur lesquels se fondent les analyses, considérant que s'ils sont plus fréquents, j'ai eu davantage l'occasion de creuser certaines pistes.

2. Des entretiens longitudinaux

Le protocole de recherche repose par ailleurs sur des entretiens qualitatifs longitudinaux, particulièrement adaptés pour explorer les manières dont « les individus donnent du sens aux moments charnières de leur existence et à leurs conditions au fur et à mesure qu'elle se déroule » (Bernardi, 2021, p.107, traduction personnelle[16]). Par rapport aux entretiens biographiques qui s'appuient sur une approche rétrospective, plus courants, l'enjeu de ce procédé a été de saisir les paternités « en train de se faire ». Il s'agissait ainsi de suivre les évolutions du rapport que les hommes entretiennent avec les sphères familiale et professionnelle en observant leurs organisations conjugales préalables à la naissance, leur expérience du congé de paternité sur le moment et les traces durables que celle-ci a laissé (ou non) dans leurs représentations et pratiques par la suite.

La sous-partie suivante explique les principes qui ont guidé la conduite d'entretiens auprès de trente-deux hommes environ deux mois avant, deux mois après et plus d'un an et demi après la naissance de leur premier enfant (2.1). Elle partage les stratégies adoptées pour rencontrer les participants à l'enquête (2.2), et décrit leurs profils (2.3). Elle revient sur les précautions prises pour favoriser la poursuite de leur participation au fil des vagues et revient sur les caractéristiques des quelques pères n'ayant pas réalisé de dernier entretien (2.4). Enfin, elle propose un retour réflexif sur les techniques adoptées en entretien pour « faire parler » les

[16] Texte original : « At the individual level, the combination of qualitative and longitudinal research enables us to capture how individuals create meanings about the turns of their lives and their circumstances as they unfold. »

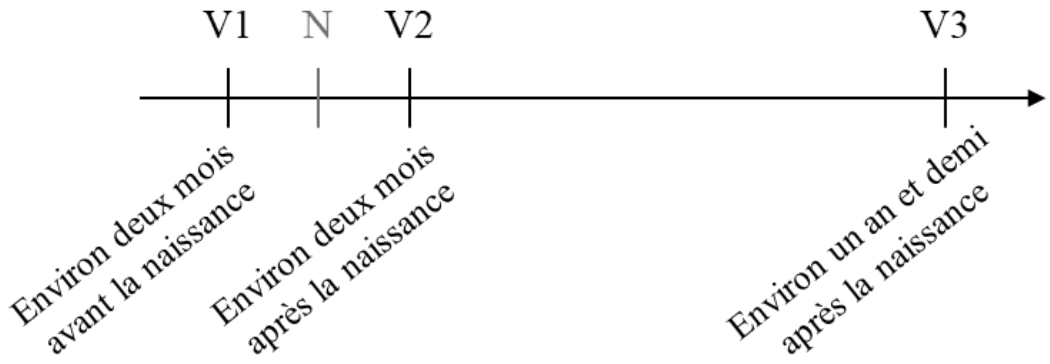
hommes de sujets qui touchent à l'intimité conjugale, alors que les participants ont eu tendance à me supposer en faveur des mouvements féministes (2.5).

2.1. La paternité en trois actes

Dans cet objectif, réaliser trois entretiens, au minimum, était donc impératif : un premier en amont de l'accouchement, environ deux mois avant la naissance (« *entretien prénatal* »), un deuxième rapidement après le recours au dispositif, environ deux mois après la naissance (« *entretien post-accouchement* ») et un dernier suffisamment éloigné dans le temps, environ un an et demi après la naissance (« *entretien après un an* »). La temporalité de ces trois vagues s'est ajustée au fil du terrain (figure 2.3).

La première vague visait à faire connaissance avec les pères et à avoir un premier aperçu de leur rapport aux normes de genre, au travail domestique et au travail rémunéré en amont de la naissance (se référer à l'annexe A.1.2 pour consulter le guide d'entretien). L'entretien prénatal portait principalement sur les situations professionnelles des deux parents, la répartition des tâches avant et pendant la grossesse, participation des pères à la préparation à la naissance, l'anticipation de l'arrivée de l'enfant, du recours au congé de paternité et des modes de garde dans les premiers mois, ainsi que les représentations relatives aux rôles de genre. Avec l'expérience, il s'est révélé indispensable de mener la première vague d'entretien au cours du dernier trimestre de grossesse. En effet, il est très vite ressorti de la phase exploratoire que la majorité des hommes n'anticipent pas leur recours au congé de paternité des mois à l'avance. Il était donc préférable de ne laisser que quelques semaines avant la date de la naissance afin que les pères se projettent.

Figure 2.3 Temporalités des différentes vagues d'entretien



Remarque : N = Naissance ; V1 = première vague

La deuxième vague visait à saisir l'expérience de la période post-partum sur le vif – et à les comparer en fonction de l'usage du dispositif (guide d'entretien en annexe A.1.3). Les échanges se concentraient sur l'accouchement et les évènements s'étant produits depuis la naissance, la répartition des tâches parentales et ménagères (pendant et après le congé de paternité, pour les pères l'ayant posé), les vécus de la période post-partum et de la reprise professionnelle, les éventuelles évolutions des représentations autour de la parentalité. Cet entretien post-accouchement devait être mené rapidement après l'accouchement, afin d'obtenir des descriptions fines du quotidien avec le nourrisson et, le cas échéant, de l'expérience du congé de paternité, avant que les souvenirs ne s'estompent. Il ne devait toutefois pas être réalisé trop tôt, d'une part parce que les parents étaient rarement prêts à se rendre disponibles dans les tout premiers jours suivant la naissance, mais aussi pour que les pères aient repris une activité rémunérée et qu'une nouvelle routine se soit instaurée. En règle générale, cet entretien a été réalisé entre un mois et demi et deux mois après l'accouchement.

La troisième vague visait enfin à retracer les trajectoires à plus long terme des parents (guide d'entretien en annexe A.1.4). L'entretien après un an conduisait à retracer les évolutions professionnelles et familiales que les conjoints avaient connues depuis la dernière discussion (potentielle reprise professionnelle de la mère, changements d'horaires ou de postes, mode(s) de garde adopté(s), etc.). La répartition des tâches parentales et ménagères était de nouveau décrite, de même que les représentations des pères en matière de parentalité. Cette dernière vague était soumise à moins de contraintes temporelles que les précédentes, l'objectif étant surtout d'avoir le plus de recul possible pour observer la routinisation ou au contraire les ajustements des organisations conjugales au fil du temps. Les entretiens ont été réalisés environ dix-huit mois après la naissance.

Au-delà de permettre de suivre les trajectoires paternelles, un objectif primordial de ce protocole longitudinal entamé en amont de la naissance était également d'assurer un échange avec les hommes juste après l'accouchement. Il aurait en effet été complexe, dans d'autres circonstances, d'entrer en contact avec des parents généralement assez occupés par l'arrivée de leur nourrisson. Le premier entretien était ainsi essentiel pour construire un lien de confiance avec les pères et établir les conditions idéales pour les interroger de nouveau très rapidement après la venue de l'enfant. Ce procédé nécessitait de rencontrer des hommes attendant une naissance, bien plus difficiles à repérer que leur compagne enceinte.

2.2. « Papa où t'es ? » : multiplier les canaux de recrutement

Les études qualitatives mentionnent fréquemment leurs difficultés à rencontrer des pères enclins à prendre du temps pour contribuer gratuitement à une étude portant sur des questions familiales. Pour ne donner qu'un exemple, dans un article issu d'une enquête qualitative collective sur l'arrivée d'un deuxième enfant chez dix-huit couples de classe moyenne-supérieure, Clément et ses coautrices (2019, p.31) notent que l'équipe a rencontré les mères participantes trois à cinq fois, mais les pères seulement une à deux fois, car ces derniers « se sont rendus moins disponibles pour les entretiens ». Ces difficultés apparaissent renforcées lorsqu'il s'agit d'interviewer des pères de milieux populaires (voir par exemple Fox, 2009 ; Miller, 2010). En plus de la fréquente distance sociale qui les sépare des enquêteurs et enquêtrices, la rencontre avec ces derniers peut être complexifiée par leur attachement généralement plus prononcé pour un partage des rôles dit traditionnel et le sentiment de ne pas être « responsables » des sujets liés aux enfants.

Dans le cas de la présente enquête, ces contraintes furent renforcées par des critères temporels assez stricts concernant la période à laquelle interviewer les participants. La confrontation au terrain rejoint les conclusions des études précédentes concernant la moindre tendance des hommes à se rendre disponibles (Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel et Sonthonnax, 1985 ; de Singly, 1996). Alors qu'il fut relativement aisé de fixer des rendez-vous avec les mères, interviewer les pères requit dans l'ensemble plus d'accommodements. Il est arrivé plusieurs fois que des participants n'acceptent de réaliser le premier entretien qu'à la condition qu'il soit réalisé dans la foulée de la présentation de l'enquête (parce qu'ils disposaient alors d'un peu de temps libre), et les rencontres programmées furent régulièrement reportées, voire annulées, le désir de témoigner s'estompant assez vite. En d'autres termes, la participation effective des hommes qui avaient donné leur accord de principe alors que leur conjointe était encore au début ou au milieu du parcours de grossesse était assez incertaine.

2.2.1. Accéder aux pères via les mères

Un des premiers défis méthodologiques fut donc d'accéder à des espaces, physiques ou numériques, permettant d'entrer en contact avec des hommes dont la compagne accoucherait prochainement. Si investir les sphères se rapportant au suivi médical de la grossesse ou à la préparation de l'arrivée de l'enfant apparaît comme être la stratégie la plus évidente, les pères y sont généralement peu visibles (Boulet, 2021 ; Truc, 2006). Le risque est alors de n'échanger qu'avec ceux qui se démarquent par leur engagement prénatal. Il fut donc parfois incontournable de passer par les mères pour accéder aux pères – celles-ci constituaient alors des « gardiennes d'accès », décidant si oui ou non elles mentionneraient l'étude à leur conjoint.

Dans au moins sept cas sur trente-deux, les compagnes jouèrent les intermédiaires, le plus souvent de manière effacée, se contentant de relayer les informations sur l'étude tout en indiquant à leur partenaire que « ce serait bien de participer » (Loïc).

Dans quelques cas, elles prirent cependant un rôle beaucoup plus large dans l'enquête. Trois mères, en particulier, négocièrent un entretien avec moi, alors que mes annonces s'adressaient pourtant explicitement aux hommes (brochure présentée en annexe A.1.5). Dans la mesure où leur conjoint travaillait dans des milieux ouvriers, auxquels j'avais du mal à accéder, j'ai accepté d'écouter ces femmes tout en insistant sur la nécessité pour l'étude de rencontrer les deux parents séparément et en tentant de m'assurer de la motivation de leur compagnon. Dans le cas de Corentin et Fanélie, le dédoublement des entretiens se déroula parfaitement. Ousmane et Ludovic, en revanche, n'acceptèrent d'échanger en tête-à-tête avec moi qu'à une seule reprise au cours des trois vagues (même s'ils étaient parfois au domicile au moment où je m'entretenais avec leur partenaire)[17]. Bien que leur participation à l'enquête soit imparfaite, ce compromis avec le protocole initial fut la condition pour entendre leurs expériences, qui enrichit grandement l'étude notamment sur la compréhension des mécanismes sous-jacents au non-recours au congé de paternité (chapitre 1). Il semble ainsi parfois difficile de recueillir la parole des pères indépendamment de celles des mères, en particulier lorsqu'ils contestent ou se sentent désajustés par rapport aux normes d'implication paternelle actuelles.

2.2.2. Le réseau d'interconnaissances

Je n'ai pas identifié *une* entrée qui m'aurait permis d'accéder à des participants aux caractéristiques sociales variées, mais une diversité, chacune favorisant les contacts avec certains profils plutôt que d'autres. J'ai donc multiplié les « canaux de recrutement ». Une première stratégie particulièrement payante (et que j'avais sous-estimée avant de commencer le terrain) fut le recours aux interconnaissances (11/32). J'appréhendais initialement que les pères rencontrés par « effet boule de neige » finissent par constituer un groupe relativement homogène en raison de mécanismes d'homophilie sociale. Moyennant une sélection des profils à partir de quelques questions sur les situations professionnelles et familiales posées en amont, ce ne fut toutefois pas le cas. Finalement, c'est via cette voie que j'ai pu mener des entretiens

[17] Je ne dispose pas d'éléments concrets pour expliquer leur retrait de l'étude. Toutefois, on peut noter que ces deux pères n'étaient pas nécessairement les moins investis auprès de l'enfant, puisqu'ils ont connu des épisodes de chômage au cours de la période observée les conduisant à participer à la garde. Ils revendiquaient cependant des normes de genre dites « traditionnelles » et un rôle de pourvoyeur de ressources, qu'ils peinaient à accomplir en pratique, du moins autant qu'ils l'auraient souhaité. Rejetant les normes d'égalité femmes-hommes identifiées comme dominantes mais transgressant dans le même temps le modèle qu'ils valorisaient et défendaient, on peut imaginer qu'ils faisaient l'expérience d'une double marginalisation – ne favorisant pas le désir de parler de soi. Comme développé ci-après, mes propres caractéristiques sociales ont par ailleurs sans aucun doute influencé la manière dont ils percevaient l'enquête.

approfondis avec des pères peu engagés dans la parentalité et qui auraient eu peu de chance de répondre à mes annonces dans d'autres circonstances. Les liens interpersonnels nous unissant bénéficièrent à la relation d'enquête, comme le suggère l'absence de désistement chez ces participants.

2.2.3. Le suivi de grossesse et la préparation à la naissance

Une deuxième stratégie consista à se rapprocher des espaces liés au suivi de grossesse et à la préparation à la naissance, pour la plupart rattachés à la sphère médicale (16/32) [18]. Sur une vingtaine d'établissements contactés à travers la région d'Île-de-France, quatre maternités, un centre d'imagerie médicale, deux cabinets de sages-femmes exerçant en libéral et un organisme privé proposant des ateliers de préparation à la naissance dédiés aux hommes ont accepté de me rencontrer et de diffuser mes appels à témoignage. Parmi les participants à l'enquête, huit sont ainsi des pères qui m'ont contactée après avoir pris connaissance de mon étude grâce à des affiches ou brochures. En plus d'être peu couteux temporellement, ce procédé m'a permis d'échanger avec des hommes motivés pour avoir de longues discussions sur la parentalité. Néanmoins, il s'agissait le plus souvent de pères particulièrement impliqués dans le parcours de grossesse ou issus de classes moyennes-supérieures. Laisser venir les participants à l'enquête aurait donc limité les possibilités de diversifier les profils.

Je me suis ainsi également rendue sur place pour « aller chercher » des pères qui n'auraient pas spontanément pris leur téléphone pour me proposer de témoigner, en participant à des ateliers de préparation à la naissance, en assistant à des visites de maternité ou encore en me présentant en salle d'attente. L'accès aux structures hospitalières était le plus contraignant à négocier dans la mesure où me déplacer librement dans les locaux nécessitait une autorisation formelle. Le mode opératoire fut toutefois relativement simple et toujours le même : après un appel téléphonique au standard, j'envoyais un email aux cadres infirmières ou infirmiers qui étaient les responsables hiérarchiques avec la compétence d'approuver ou de rejeter ma requête. Un argument auquel elles et ils étaient particulièrement sensibles est que je ne demandais aucune donnée personnelle, mais seulement l'accès à l'accueil ou aux salles d'attente, et que les parents choisissaient eux-mêmes de me partager (ou non) leurs contacts s'ils souhaitaient participer. Dans l'ensemble, mes interlocutrices et interlocuteurs ont manifesté leur intérêt pour mes recherches, que je leur ai présentées comme centrées sur le congé de paternité et l'implication paternelle. Ce sujet d'étude apparaissait immédiatement légitime au personnel soignant, qui pouvait le relier à des problématiques médicales comme l'attachement père-enfant, le vécu de l'après-naissance, les dépressions périnatales ou encore les pratiques

[18] J'y inclus un participant contacté spontanément dans l'espace public parce qu'il portait un badge « bientôt papa » sur sa veste.

d'allaitement. Les personnes rencontrées jugeaient par ailleurs fréquemment « important » ou « bien » de « donner la parole aux papas », l'idée selon laquelle les hommes se sentaient exclus du parcours de grossesse en raison de la « matrifocalité » des maternités étant répandue (Truc, 2006). Entre septembre 2019 et mars 2020, ce terrain était donc relativement facile d'accès, mais il se ferma brusquement avec la crise sanitaire, motivant le passage à une enquête « à distance ».

Au total, j'ai réalisé quatorze séances de recrutements et d'observations dans les différents établissements mentionnés. Elles consistent pour la plupart en des demi-journées en salle d'attente dans deux maternités situées dans des quartiers populaires de la région parisienne. Elles comprennent également la participation à quatre ateliers de préparation à la naissance (deux à l'hôpital et deux menés par des organismes privés), ainsi qu'à une visite de services destinés aux futurs parents. Sur le plan quantitatif, ces efforts apparaissent peu rentables. Au total, ces déplacements m'ont permise de rencontrer seulement sept participants, dont trois n'ont pas poursuivi leur participation jusqu'à la fin de l'enquête. La grande majorité des hommes n'accompagnent pas leur partenaire aux rendez-vous médicaux (Boulet, 2021), sauf à celui du deuxième trimestre de grossesse qui assigne un sexe au fœtus mais qui intervenait trop tôt par rapport aux temporalités de la première vague. (Beaucoup cependant assistent aux visites de maternité qui ont lieu le weekend, mais cette piste m'apparut malheureusement à la veille du premier confinement). Sur le plan qualitatif, en revanche, ce travail fut payant. Les pères ainsi rencontrés étaient pour la grande majorité de classes populaires, ce qui permit de renouveler les profils et les vécus.

Les observations en maternités furent en elles-mêmes très riches pour me familiariser au déroulé du suivi de grossesse, préparer mes guides d'entretien et contextualiser les informations fournies par les personnes interviewées. Si ce matériau est relativement discret dans la restitution des résultats, il me fut particulièrement utile dans le cadrage de l'enquête, me conduisant notamment à être plus attentive aux prescriptions médicales relatives au recours au congé de paternité auxquelles les hommes avaient pu être directement ou indirectement exposés (chapitre 4).

2.2.4. Les réseaux sociaux

La dernière stratégie pour rencontrer des pères fut de poster mes appels à témoignage sur les réseaux sociaux, et plus spécifiquement sur *Facebook* (5/32). Deux types de groupes ont été ciblés. La plupart étaient en lien avec la grossesse. En particulier, certaines femmes se réunissent en fonction de la date prévue de leur accouchement pour partager leurs interrogations avec d'autres futures mères qui se situent à la même étape de la de grossesse (sous le nom de

« marsettes 2021 », « avrilettes 2021 », etc.), ce qui fut particulièrement utile pour cibler des parents pour lesquels la naissance approchait. Je suis également passée par des groupes qui réunissaient des métiers spécifiques (« les boulangers-pâtissiers », par exemple) dans l'objectif d'entrer directement en contact avec des hommes dont les caractéristiques professionnelles m'intéressaient. Ce procédé me permit d'accéder à cinq participants aux caractéristiques variées. Ici encore, cette entrée sur le terrain constitua simultanément des opportunités d'observations (en ligne), la consultation quasi quotidienne de tout un ensemble de groupes, pages ou comptes numériques autour des questions périnatales et de la petite enfance sur divers réseaux sociaux favorisant l'acquisition de connaissances sur les stades de développement des enfants et une meilleure compréhension des normes éducatives et médicales auxquelles les parents pouvaient être exposés et dont je retrouvais des traces en entretien.

Les réseaux sociaux m'ont enfin permis de constituer un sous-groupe de pères « confinés », ayant passé au moins deux mois à domicile sans activité professionnelle après la naissance en raison de la crise sanitaire. Six des participants avec lesquels j'avais réalisé un premier entretien se sont retrouvés dans cette situation. Afin d'avoir suffisamment de récits pour comparer les vécus de ces hommes avec ceux qui n'avaient fait l'expérience que de quelques semaines de congé de paternité tout au plus, j'ai prolongé le terrain initialement prévu et interviewé quatre autres pères, rencontrés via *Facebook*, qui ont donc uniquement participé aux deux dernières vagues.

2.3. Caractéristiques des personnes interviewées

Au cours de cette thèse, les pères qui vivent en couple hétérosexuel avec leur(s) enfant(s) sont étudiés en tant que catégorie sociale spécifique. Cette perspective implique de discuter quels profils n'ont pas été inclus dans les analyses. Alors que la répétition des entretiens réduit nécessairement le nombre de participants possible, la démarche générale retenue a consisté à privilégier l'exploration de l'hétérogénéité au sein du groupe au cœur des questions de recherche.

2.3.1. Le statut secondaire des conjointes dans l'enquête

Un premier choix méthodologique a consisté à se concentrer sur la parole des pères, et donc à ne pas systématiquement interroger les conjointes. Conduire des entretiens avec les deux parents implique, logiquement, de multiplier le nombre de situations étudiées par deux. Dans la mesure où la prise en compte des multiples expériences du congé de paternité est au cœur de l'approche de la réception adoptée par cette recherche, la priorité a été donnée à la diversification des profils de pères.

Afin d'avoir tout de même un aperçu des éléments que ce procédé ne permettait pas de saisir, j'ai réalisé des entretiens individuels avec quatre mères. Le témoignage des compagnes aurait incontestablement enrichi et complexifié la compréhension des situations familiales. Les mères auraient notamment pu développer leur propre conception de la parentalité, ainsi que leur point de vue sur le partage des tâches et la manière dont les organisations conjugales étaient advenues. Toutefois, ces échanges avec les compagnes ont confirmé l'intérêt asymétrique que cette recherche porte aux parents compte tenu des questions qui la guident. Bien qu'une vue d'ensemble des situations maternelles était indispensable aux analyses, dans l'ensemble, les entretiens étaient tout de même prioritairement centrés autour des représentations et des pratiques parentales des hommes. À force d'interroger les mères sur leur conjoint, plutôt que de développer plus en détail leurs propres histoires et vécus, la relation d'enquête avec les compagnes interviewées était d'ailleurs parfois inconfortable – soit qu'elles se sentent mises au second plan, soit que les conversations donnent l'impression d'un témoignage « en faveur » ou « à l'encontre » de leur compagnon.

L'alternative consistant à échanger simultanément avec les deux membres du couple a également été écartée. Dans les débuts de l'enquête, je proposais aux pères de venir accompagnés de leur conjointe. L'objectif était d'abord de faciliter la construction d'une relation de confiance en me présentant aux deux parents. Cette stratégie visait également à faciliter le recrutement, non seulement car les mères pouvaient être motrices dans la décision de participer à l'enquête comme préalablement évoquée, mais aussi parce que les inclure atténuait le risque que les propositions d'entretiens soient refusées, car interprétées sous le prisme de la séduction[19] (Clair, 2016a). Pour un tiers des participants (11/32), au moins un des trois entretiens a été réalisé en compagnie de leur compagne (le plus souvent un seul, l'entretien prénatal).

Si ce type de configurations donne un aperçu des dynamiques conjugales, il ne favorise pas l'expression de la parole des pères. D'une part, comme le remarque Séverine Gojard (2010) dans son étude sur la réception des normes éducatives, les hommes ont tendance à se mettre en retrait dans les discussions autour de la prise en charge des enfants en présence de leur conjointe (c'est pour cette raison, entre autres, que la majorité des enquêtes sur les parents portent sur les mères). D'autre part, ces conditions ne sont pas les plus favorables pour exprimer une parole libre et intime, alors que les entretiens invitaient par moment les participants à se positionner par rapport aux pratiques de leur compagne ou à revenir sur les conflits et tensions au sein de

[19] La situation d'entretien « mime (à bien des égards) un tête-à-tête amoureux » (Clair, 2016a, p.55), ce qui a pu constituer un frein lors des phases de négociations d'entretiens. Deux mères, par exemple, n'acceptèrent que leur compagnon ne témoigne que lorsqu'elles comprirent que les échanges seraient réalisés à distance, et j'ai décliné un entretien avec un homme qui refusait catégoriquement de mentionner à sa conjointe sa participation à l'enquête.

leur couple. Autant que possible, j'ai donc tenté d'obtenir de rencontrer les pères en face à face – sauf si cela menaçait la poursuite de leur participation à l'enquête, comme mentionné ci-avant.

Au total, j'ai fait la connaissance, même succinctement, de la majorité des mères (20/32). Les réactions des pères à l'idée que je rencontre leur conjointe constituent en elles-mêmes des indices des relations conjugales : beaucoup semblaient y être indifférents, mais certains tenaient absolument à ce que je la rencontre avant même que je leur en fasse la demande (généralement ceux les plus investis dans une relation « coparentale »), d'autres au contraire tentaient de l'éviter autant que possible (généralement ceux qui me confiaient le plus de tensions), d'autres encore ne me parlaient jamais en son absence (généralement ceux les plus « traditionnels »).

2.3.2. Le profil des trente-deux participants

Le groupe de pères rencontrés n'a aucune prétention à être représentatif de la population générale. J'ai tenté cependant de faire varier autant que possible les profils au regard de leurs caractéristiques sociales et de leurs conditions de vie.

Sur les trente-deux participants à l'enquête, huit sont ouvriers ou employés, six occupent des professions intermédiaires, treize sont cadres ou de professions intellectuelles supérieures, et cinq sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (tableau récapitulatif des caractéristiques des pères interviewés en annexe A.1.1). En vue d'expliquer certains résultats du volet quantitatif, une attention particulière a été portée aux pères qui n'étaient pas en CDI au moment de la naissance (travailleurs indépendants, en intérim ou au chômage), qui représentent un tiers des hommes rencontrés (11/32), dont quatre sans emploi. Les pères étaient âgés de 24 à 42 ans au moment de la naissance (un tiers ayant 30 ans ou moins, un tiers entre 31 et 35 ans, et un tiers 35 ans ou plus). Trente-et-un étaient en couple avec des femmes. Parmi elles, dix étaient ouvrières ou employées, huit de professions intermédiaires, onze cadres ou de professions intellectuelles supérieures et deux indépendantes. La plupart (19/31) étaient en CDI au moment de la naissance, mais huit étaient sans emploi. Elles étaient âgées de 24 à 39 ans et en moyenne un peu plus jeune que leur compagnon. Dans l'ensemble, les participants résident tous en France métropolitaine, la majorité vivant en zone urbaine ou périurbaine (25/32), et sept en zone rurale. Plus spécifiquement, vingt-trois habitent en région Île-de-France (dont neuf dans la capitale, dix en petite et grande couronnes et trois en périphérie non reliée par des transports en commun).

Pour faciliter les comparaisons, les analyses ont cependant privilégié les expériences des pères qui attendaient l'arrivée de leur premier enfant (28/32). La transition vers la parentalité est la situation la plus adaptée pour éclaircir la formation de rôles parentaux genrés

et évaluer le rôle des politiques de congés dans ce processus, dans la mesure où aucune habitude autour de la prise en charge des enfants ne s'est encore établie (Fox, 2009 ; Grunow et Evertsson, 2016). En ce sens, une étude montre que le recours au congé de paternité en France est associé à un partage des tâches de soins plus égalitaires uniquement s'il s'agit d'une première naissance, suggérant que l'expérience de la politique publique n'influence plus les organisations conjugales une fois qu'elles sont routinisées (Pailhé, Solaz et Tô, 2018). Sur le plan méthodologique, il faut par ailleurs noter que les pères sont plus enclins à témoigner autour d'une première naissance, qui revêt un caractère « d'exceptionnalité » (Clément et al., 2019) et peut être source de davantage de questionnements que les suivantes. Cette configuration familiale a bien sûr des conséquences sur la manière dont les pères s'engagent dans la parentalité (Brugeilles et Sebille, 2013 ; Clément et al., 2019), qui seront discutées au fil de la présentation des résultats.

J'ai mené des entretiens individuels avec un participant en couple avec un homme. Le protocole d'enquête se focalise sur les couples de sexes différents dans le but de retracer les mécanismes via lesquels les politiques de congés participent à la reproduction d'une division genrée du travail domestique. De même que j'ai préféré diversifier les profils des pères plutôt que de rencontrer individuellement leur conjointe, l'alternative consistant à inclure un sous-groupe de pères en couple de même sexe n'a pas été retenue afin de pouvoir explorer plus en profondeur les différences entre hommes hétérosexuels. Avant d'entamer le terrain, j'étais consciente que les couples de pères, en particulier ceux dont l'enfant n'est pas issu d'une union précédente, sont très rares à l'échelle nationale (Rault, 2023) – et qu'il aurait donc été nécessaire de mettre en place un protocole d'enquête spécifique si l'objectif avait été de rencontrer plusieurs hommes dans cette configuration familiale. Toutefois, j'ai fait la connaissance d'un père gay volontaire pour témoigner alors que je présentais l'étude dans le cadre d'un atelier de préparation à la naissance privé. L'analyse de sa situation n'a évidemment pas vocation à être généralisée à l'ensemble des familles homoparentales, mais elle a été utile pour mettre en exergue le fonctionnement genré et hétéronormé des politiques de congé. En effet, ne pouvant pas bénéficier d'un « congé de maternité », ces deux pères ont été contraints de trouver des arrangements en dehors du carcan institutionnel pour accueillir leur nourrisson jusqu'à son entrée dans un mode de garde collectif (chapitre 4). Les parents homosexuels ou bisexuels peuvent faire régulièrement l'expérience d'un tel cadre hétéronormatif dans leurs usages des services publics (Descoutures, 2010 ; Frémont et Prauthois, 2022). Dans l'ensemble, toutefois, l'expérience de cet homme est surtout mobilisée pour ce qu'elle a de commun avec celles de certains participants concernant le partage des tâches au sein du couple et les aménagements professionnels entrainés par l'arrivée de l'enfant.

Parmi les pères rencontrés, sept sont par ailleurs racisés. Une attention spécifique leur a été apportée afin « d'objectiver les effets du racisme et de comprendre les modalités par lesquelles la race comme principe de vision et de division du monde structure les représentations et les pratiques sociales » (Brun et Cosquer, 2022, p.3). En particulier, dans les débuts du terrain, les analyses ont recherché les effets de la race sur la réception du congé de paternité à travers, par exemple, l'expérience d'attentes spécifiques ou de discriminations dans la sphère médicale. Au Danemark, une étude a notamment montré que les pères musulmans pouvaient être associés à une « masculinité suspecte » *(mistruted masculinities*) (Jørgensen, 2023), présumée agressive et misogyne, conduisant à ce que leurs pratiques soient scrutées dans les espaces scolaires. Alors que, comme le montre le chapitre 4, le personnel soignant est porteur d'injonctions concernant le recours au congé de paternité, une question qui se posait par exemple était de savoir si les participants musulmans faisaient l'expérience d'un contrôle social renforcé parce qu'ils étaient supposés par défaut moins impliqués. Cette piste est toutefois restée à l'étape d'hypothèse, le matériau récolté ne permettant pas d'apporter des éléments de réponse probants.

Dans les entretiens avec ces participants, les rapports sociaux de race n'ont émergé clairement qu'à travers l'expression de leurs inquiétudes concernant les discriminations que pourraient subir leur(s) enfant(s) et les pratiques éducatives auxquels ils commençaient déjà à réfléchir en amont de la naissance pour y faire face (questions qui sont celles prioritairement explorées dans la littérature sur les paternités racisées (Gallais, 2023), mais qui apparaissent relativement déliées du recours au congé et des facteurs expliquant le partage des tâches). Mes caractéristiques sociales (blanche) ont restreint les possibilités d'explorer ce sujet, à la fois parce qu'elles invitaient moins les hommes à évoquer ces dimensions de leurs vécus et parce que j'ai pu manquer de compétences pour poser des questions qui auraient été pertinentes pour identifier de tels mécanismes. En fin de compte, ces sept participants ont témoigné de pratiques parentales et conjugales éclectiques, ne rendant pas évidente l'identification de régularités et expliquant les faibles mentions aux questions raciales dans le manuscrit (alors que, par comparaison, la classe sociale des participants et les conditions matérielles de vie qu'elle implique ont des effets manifestes sur les organisations quotidiennes). Limite de l'enquête ou piste de résultats, cette conclusion invite à mener des recherches plus approfondies sur le sujet.

2.4. Maintenir le lien

Rencontrer les pères à plusieurs reprises sur des temps plus ou moins espacés a nécessité la mise en place d'un suivi. Afin de limiter l'attrition, c'est-à-dire la réduction du nombre de participants au fil des vagues d'entretiens, je me suis inspiré de techniques adoptées par des

protocoles d'enquêtes quantitatives longitudinales. La première a consisté à maintenir un contact pour « fidéliser » les participants. J'ai par exemple écrit des messages par téléphone ou courriel aux parents afin de prendre des nouvelles légèrement après la date estimée d'accouchement et souhaité mes meilleurs vœux en début d'année. La deuxième était de prévoir un moment en fin d'entretien pour expliquer les prochaines étapes de ma recherche, les tenir au courant de mes avancées (le nombre de personnes contactées à ce stade par exemple), répondre à leurs éventuelles questions, et prévoir une période (plus ou moins définie) au cours de laquelle je serais susceptible de les recontacter pour notre prochaine discussion. En revanche, j'ai préféré ne pas communiquer sur la parution de premiers résultats aux pères avant la fin du troisième entretien, afin qu'ils continuent à partager avec moi leurs expériences sans présupposer des thématiques qui pourraient plus ou moins m'intéresser.

Dans l'ensemble, ce suivi n'a pas posé de difficultés majeures – en particulier au regard du contexte de crise sanitaire et sociale dans lequel la majorité du terrain s'est déroulé, et des bouleversements biographiques qu'il a entrainés chez certains couples (perte d'emploi, décès de proches, déménagement, etc.). J'ai perdu le contact avec cinq pères lors de la dernière vague d'entretiens, menée après un an. Comme mentionné précédemment, il s'agissait dans leur majorité de pères que j'avais été « chercher » en salles d'attente de maternités, et dont on peut supposer que les motivations personnelles à témoigner étaient moins fortes que les pères ayant spontanément répondu à mes annonces ou auxquels j'étais liée par interconnaissances. Dans ces cinq cas, le suivi s'arrête donc à environ deux mois après la naissance. Par ailleurs, deux autres pères n'ont pas réalisé l'entretien postnatal qui, les concernant, aurait dû avoir lieu en plein premier confinement. Tous deux m'ont à l'époque informée être trop préoccupés par la période pour échanger, mais ils ont participé à la troisième vague. La pandémie de Covid-19 a également conduit à élargir le panel initial pour recueillir davantage de témoignages d'hommes confinés avec leur nourrisson, ayant connu l'équivalent de deux mois de « congés de paternité ». Quatre participants ont ainsi rejoint l'enquête uniquement à partir de la deuxième vague. Enfin, le pendant de la stratégie de recrutement visant à « accéder aux pères via les mères » est que, pour deux couples, la majorité des entretiens ont été réalisés uniquement avec les compagnes.

En fin de compte, l'analyse repose prioritairement sur un corpus de quatre-vingt-un entretiens réalisés auprès de trente-deux pères, et de manière secondaire sur huit entretiens réalisés, séparément, auprès de quatre compagnes.

2.5. Faire parler les hommes sur le travail domestique

2.5.1. Privilégier l'accès aux subjectivités

Le partage des tâches parentales et ménagères est une thématique délicate à aborder en entretien avec les hommes, en particulier dans un contexte de diffusion des discours sur l'égalité des sexes au sein des jeunes générations de parents (Clair, 2016a ; Papuchon, 2017) et de médiatisation des débats autour de l'allongement du congé de paternité (Verquere, 2023). L'interprétation des propos récoltés sur le sujet est soumise à un double défi. D'une part, chaque membre de la famille peut avoir une perspective située sur la contribution de chacun et chacune à la prise en charge du foyer. D'autre part, le sujet est identifié par les pères interrogés comme l'un des principaux critères à partir desquels leur conformité aux normes de conjugalité actuelles est appréciée. De nombreuses enquêtes quantitatives observent ainsi que les hommes ont tendance à évaluer à la hausse leur contribution au travail domestique par rapport aux estimations qu'en font leur conjointe (Régnier-Loilier et Guisse, 2009). Pour cette raison, les enquêtes de type *Emploi du temps* sont jugées plus fiables que les données déclaratives pour saisir les tâches parentales et ménagères réalisées par chacun et chacune (Roy, 2012).

Ces réflexions conduisent à discuter la place et la crédibilité accordées à la parole des personnes interviewées dans les analyses. En explorant la réception du congé de paternité depuis la perspective des pères, cette thèse s'inscrit avant tout dans une démarche compréhensive (Revillard, 2018). Elle cherche ainsi à reconstituer les logiques subjectives qui mènent à employer le dispositif d'une façon plutôt que d'une autre d'un côté, et à saisir les processus via lesquels les politiques de congés structurent les vécus de la parentalité de l'autre. Les entretiens adoptent également, en partie, une approche biographique (Becker, 1986 ; Bertaux, 1980), dans le sens où ils conduisent les hommes à raconter sous forme de récits de vie la première année et demie qu'ils ont passé après la naissance et les évènements marquants qui ont constitué à leurs yeux des tournants sur cette période. Leur enfance, adolescence, et vie de jeune adulte, en revanche, n'ont pas été « déroulées » avec la même précision, mais explorées à travers des questions plus ponctuelles.

Contrairement aux entretiens ethnographiques, qui ont vocation à s'articuler avec des observations participantes (Beaud, 1996), c'est donc ici les propos des personnes interviewées, en tant que voie d'accès à leur subjectivité, qui est au cœur des analyses. La confrontation de points de vue multiples sur la paternité a ainsi été privilégiée à « l'immersion » au sein de quelques foyers – auprès desquels j'aurais pu, par exemple, me rendre dans les premières semaines de l'enfant pour observer directement les pratiques parentales. Beaucoup de participants ont d'ailleurs refusé de réaliser l'entretien post-accouchement à domicile, voyant

l'occasion dans notre échange de réduire le sentiment d'isolement qui caractérise les premières semaines suivant la naissance (chapitre 5) et mentionnant la présence de leur compagne, alors encore en congé de maternité. Entre les rencontres dans l'espace public et le recours aux télécommunications après mars 2020, les matériaux récoltés constituent donc de maigres « situations d'observation » (Beaud, 1996). Toutefois, le principal enjeu de ces entretiens compréhensifs était de saisir les systèmes de pensées des participants, et notamment les normes de genre intériorisées, qui, comme les résultats de cette thèse l'illustrent à plusieurs reprises, sont essentielles pour éclaircir la diversité des pratiques paternelles face à des conditions matérielles équivalentes (Risman, 2018).

Cette perspective implique de considérer les pères comme de possibles « informateurs » sur leur quotidien. Elle ne signifie pas pour autant de se départir de tout regard critique sur la manière dont l'entretien, en tant que situation interactionnelle, cadre les discours. Les participants au volet qualitatif ont, sans aucun doute, parfois exagéré ou au contraire minimisé les responsabilités familiales qu'ils prenaient en charge selon les normes de genre auxquelles ils adhéraient. Ceux rejetant l'idéal égalitaire ont par ailleurs pu évoquer avec beaucoup de réserves leurs représentations et pratiques. Les principaux défis au cours des entretiens étaient alors, d'une part, de favoriser l'expression d'une parole libre, et d'autre part, de guider les échanges pour obtenir des descriptions les plus détaillées possibles sur les organisations familiales.

2.5.2. Mettre en confiance

Le travail de mise en confiance a été exacerbé par mes caractéristiques sociales, qui ont inévitablement influencé la manière dont les participants à l'enquête me percevaient et s'adressaient à moi. Au cours de notre première rencontre, Dorian, technicien dans le secteur du bâtiment en région rurale, rend particulièrement explicite pourquoi il hésite à me faire part de certaines de ses positions :

> « Vous allez sans doute pas être d'accord avec moi, parce que... je pense qu'une femme n'est pas... bah euh… je me trompe sans doute hein ? Mais je pense qu'une femme n'est pas génétiquement conçue pour souffrir physiquement, voilà. [...]
>
> Et c'est marrant, du coup pourquoi vous pensez que je pourrais ne pas être d'accord avec ça ?
>
> [En balbutiant] Avec le fait que... Non, que... Que les femmes sont moins aptes à... ? Boh, parce que je pense que les jeunes d'aujourd'hui... Enfin, on voit bien les combats féministes. [...] Enfin je sais pas exactement quel âge vous avez, mais je peux essayer à quelques années près de le deviner. Donc... peut-être à votre niveau vous vous dites "mais si, une femme elle peut couper à la tronçonneuse !" Elle peut, oui ! Bien sûr, elle peut. Elle peut faire des tâches physiques et autres, et tout. [Inspire] Mais euh... Pour moi, la femme, enfin, euh... n'a pas à le faire ! »
>
> Dorian, 30 - 35 ans,diplôme infrabac, technicien du bâtiment (CDI),
> en couple avec Jade,diplôme infrabac, 30 - 35 ans, vendeuse (au foyer)
> 1er enfant, naissance : octobre 2020,
> entretien prénatal

Mon statut de jeune femme, étudiante à Paris, qui s'intéresse à la répartition des tâches parentales et ménagères, conduit les pères à projeter sur moi une adhésion aux idées féministes. Si le croisement entre mon âge, ma catégorie de sexe et le style de vie qui m'est associé peut entrainer une complicité avec certains participants qui manifestent leur adhésion à l'égalité femmes-hommes, en particulier dans le pôle culturel de l'espace social (Bourdieu, 1979), il incite beaucoup d'autres à surveiller attentivement leurs propos, du moins dans les premiers temps de l'enquête.

La répétition des entretiens a en effet beaucoup joué en ma faveur. Les contradictions et les silences se sont peu à peu levés au fil des vagues. Il est en effet complexe de maintenir une façade complètement déconnectée des pratiques lorsqu'on est amené à parler de soi pendant trois à six heures. Pour ce ne citer qu'un exemple, j'ai ainsi appris au cours du troisième entretien que Pierre n'avait pas été tout à fait sincère sur la manière dont il avait recouru au congé de paternité la première fois que nous avions échangé sur le sujet. Il m'avait initialement affirmé avoir utilisé les deux semaines dès la naissance, mais le récit de son expérience était alors très flou et j'avais senti un certain inconfort. Un an et demi plus tard, il m'explique qu'il a en réalité seulement posé un jour ou deux, de temps en temps, au cours des premières semaines suivant l'accouchement. Par ailleurs, les relations d'enquête se sont renforcées avec le temps. Dorian, par exemple, qui me vouvoie au cours de l'entretien prénatal (voir verbatim ci-avant), finit après un an et demi par me tutoyer, m'interpeller par mon prénom (« franchement, Alix… »), et dévoiler des dimensions de plus en plus intimes de son parcours, comme des expériences de précarité financière et de violences pendant l'enfance qu'il souhaite à tout prix éviter pour son fils, venant ajouter une strate de compréhension supplémentaire à l'importance qu'il confère à son rôle de pourvoyeur de ressources.

Une autre technique d'entretien, assez évidente compte tenu de l'approche compréhensive adoptée, est la démonstration de mon écoute, amplifiée par une performance plus ou moins consciente de féminité associée au *care* (douce, attentive, souriante, etc.). À l'issue du premier entretien, Henri, cadre du secteur bancaire dans la capitale, me partage en ce sens qu'il est « content » que j'écoute « vraiment », alors qu'il appréhendait d'être jugé pour ses croyances religieuses. Le recours au rire, également, fut une manière d'aborder les rapports de domination « sans mettre la relation » d'enquête « en danger » (Henchoz, 2013, p.99). De même que l'humour peut être un outil de communication au sein des couples hétérosexuels pour évoquer les inégalités dans le partage des tâches avec « le souci partagé de préserver la bonne entente conjugale » (*ibid*, p.98), de même il a pu être mobilisé par certains participants pour revenir sur des pratiques genrées et par moi-même pour adopter une posture d'alliée plutôt que d'opposante. En définitive, les pères les plus compliqués à « faire parler » n'ont pas

nécessairement été ceux les plus attachés à des idéaux dits « traditionnels », qui, après un temps de familiarisation, revendiquaient leur contestation des normes égalitaires. Il pouvait être particulièrement ardu, en revanche, d'entrer dans les détails du quotidien de ceux qui présentaient la « coparentalité » comme une valeur clef de leur identité alors que leurs pratiques contredisaient parfois ce modèle.

Une stratégie supplémentaire afin de favoriser la mise en confiance des pères consista à faire référence à des témoignages d'autres participants à l'enquête (réels, exagérés ou fictifs) afin de diminuer la pression à se mettre en scène ou de normaliser certaines pratiques. Pour quelques participants, il était si indispensable d'être reconnu comme impliqué auprès de l'enfant que toute tentative de creuser les organisations conjugales se heurtait à un mur, même lorsque leur description était en réalité loin de remettre en cause leur engagement parental. Dans ces cas, je me suis appuyée sur la posture « d'évaluatrice » qui m'était attribuée pour rassurer ces hommes sur leur « bonne » conduite, mentionnant aux détours de questions que je pouvais voir qu'ils étaient « très présents » – quelles que soient mes analyses de leur situation. De manière générale, je cherchais ainsi à confirmer aux participants que j'avais compris et accepté la présentation de soi qu'ils cherchaient à défendre. Par ailleurs, lorsque ceux-ci abordaient avec réserve certaines représentations ou pratiques, il m'arrivait d'affirmer qu'il était courant de rencontrer ce cas de figure, voire, si j'en disposais d'un, d'évoquer un exemple (bien entendu sans révéler d'informations identifiantes). C'est ainsi que, pour gérer ma surprise, je m'entends dire à Tristan que j'ai rencontré « plusieurs pères » qui ont illégalement fragmenté leurs onze jours de congé de paternité, comme lui, alors que je n'avais eu jamais eu idée de ce possible contournement du droit jusqu'à son témoignage :

> « Normalement, tes congés, tu dois les prendre tout d'un coup [de manière consécutive]. Mais moi j'ai vu que mon employeur ça l'arrangeait, et ça m'arrangeait aussi, de les prendre en plusieurs fois. Donc je les prends petit à petit. […] Mais bon… c'est pas légal…
>
> E*n vrai, c'est rare que les gens fassent exactement comme c'est prévu…*
>
> [S'exclame] Oui, c'est complètement con de tout poser d'un coup ! Surtout que maintenant, c'est passé à un mois et j'imagine mal prendre un mois de congés d'un coup ! […]
>
> *Moi, je trouve que ce que tu racontes, que t'es obligé de t'arranger, c'est intéressant, ça veut bien dire que... c'est pas super adapté pour toi. Et en fait, j'ai rencontré plusieurs pères qui faisaient pas exactement comme c'était prévu...*
>
> [Me coupe] Ça devrait pas être comme ça ! Ça devrait être modulable parce que sinon, c'est trop strict ! Ça marche pas. Surtout au début. Au début, enfin... ton bébé il fait rien : il dort. […] On en a profité pour aller dans la famille, pour passer un peu des vacances. Là au moins, c'est un peu plus sympa. Tu profites vraiment de tes congés en tant que congés.
>
> *Parce que tu fais la distinction du coup ? C'est pas pareil ?*
>
> C'est vraiment des vacances, pour te reposer avec ton enfant. »
>
> Tristan, 25-30 ans, bac+3, technicien du bâtiment (CDI),
> en couple avec Léa, 25-30 ans, bac+5, graphiste (indépendante),
> 1er enfant, naissance : janvier 2021,
> entretien post-accouchement

En l'occurrence, ce processus de normalisation semble avoir rassuré Tristan (comme le suggère son soudain changement de ton) et favorisé l'explicitation de l'objectif récréatif qu'il confère à la politique publique (discuté au chapitre 4). La posture par défaut en entretien a bien sûr consisté à laisser les thématiques émerger des discussions, mais les silences et absences de réactions sont plus souvent interprétés par les personnes interviewées comme une forme de jugement que comme une garantie de neutralité (Kaufmann, 2016).

Ces différents exemples montrent à quel point les sujets socialement reliés à l'égalité femmes-hommes peuvent être sensibles à aborder en entretien, en particulier lorsque les personnes interviewées sont des hommes qui se sentent évalués par une jeune enquêtrice qu'ils supposent féministe. Je suis convaincue que les participants étaient loin d'être aveugles à mes stratégies discursives. Alors que j'insiste sur mon absence de jugements pour aborder les pratiques éducatives en entretien, un père me rétorque un jour, avec sarcasme, « ouais, faut déculpabiliser les parents ». Ces techniques m'ont néanmoins semblé détenir une valeur performative essentielle pour naviguer dans les relations d'enquête.

Le développement d'une complicité avec les participants au fil des vagues d'entretien a conduit, dans certains cas, à l'expérience inattendue d'un sentiment de « trahison » au moment de la restitution des analyses (Clair, 2016a). Alors que je sélectionnais des verbatims pour illustrer sans ambiguïté des logiques de domination masculine, je repensais parfois avec confusion à tout le processus de mise en confiance qui avait amené certains à se livrer, et qui était masqué par une recherche d'efficacité dans la démonstration de la preuve. Il faut toutefois mentionner les limites de l'expérience empathique sur le terrain (Avanza, 2008), et qu'à l'inverse, j'ai également pu ressentir une forme de délivrance lorsque j'ai enfin pu mettre des mots sur des mécanismes de subordination face auxquels j'étais restée silencieuse en entretien, voire que je m'étais efforcée d'approuver. Quoi qu'il en soit le passage à l'écriture a produit un renversement des rapports hiérarchiques à l'œuvre dans les relations d'enquête puisque « la ou le sociologue, quelles que soient ses caractéristiques sociales, et quelles que soient celles de « ses » enquêté-e-s, occupe une position de pouvoir à l'égard de ces dernier-e-s – il ou elle définit son objet de recherche, met en place des relations sociales dont lui ou elle seul-e connaît la finalité et qui servent d'abord ses propres intérêts (professionnels notamment), il ou elle tient la plume au moment de rendre publique la description de la vie d'autrui, et tout cela alors même qu'il ou elle travaille à mettre au jour des ordres hiérarchiques qu'il ou elle juge illégitimes. Il lui incombe dès lors une responsabilité, éthique et déontologique, indissociable du travail réflexif qui accompagne son entreprise de connaissance » (Clair, 2016b, p.18). Cette « position de pouvoir » a été rendue explicite dans le cadre d'un séminaire, alors qu'un collègue souhaitant réagir à l'issue de ma communication a commencé sa prise de parole en précisant dans un rire

« je suis moi-même récemment devenu père donc…je fais partie de vos *victimes* » (terme qui m'interpella alors que je venais de décrire pendant quarante minutes les avantages dont bénéficient structurellement les hommes dans l'exercice de la parentalité). Sans perdre de vue l'objectif d'une analyse critique des rapports de genre, l'expérience de ces ambivalences a constitué une motivation supplémentaire pour restituer le matériau avec la plus grande précision possible, notamment à l'égard de l'intrication simultanée des différents rapports sociaux.

2.5.3. Décrire le quotidien

Pour éloigner les discours d'une simple mise en scène de soi, un autre défi a consisté à guider les entretiens semi-directifs afin d'obtenir le déroulé le plus précis possible des évènements et des pratiques quotidiennes suivant la naissance (Becker, 1986). Pour ce faire, je me suis principalement appuyée sur la description d'une journée et d'une fin de semaine « types » (le plus souvent, celles précédant l'échange), en reprenant le principe général des enquêtes *Emploi du temps* (avec moins de précision). Plutôt que d'interroger les pères sur « qui fait quoi » au sein de leur couple, cette entrée sur le travail domestique a l'avantage de décentrer l'attention portée au partage des tâches pour mettre l'accent sur la manière dont les parents articulent les temps sociaux aux différents *moments* de la journée. Ces « journées type » offraient de nombreuses occasions de creuser ensuite sur le rôle de chacun et chacune dans les organisations familiales (qui prépare le diner de l'enfant, qui a fait les courses, qui donne à manger, etc.).

Un autre avantage de cette technique d'entretien est d'offrir une vue d'ensemble des rythmes de vie des couples selon leur position dans l'espace social et de visibiliser non seulement la répartition des rôles parentaux, mais surtout le temps absolu que les hommes consacrent à leur(s) enfant(s) (chapitre 8).

Une deuxième technique pour faciliter la description des pratiques a consisté à poser des questions sur des dimensions précises de la prise en charge des soins de l'enfant (comme par exemple, les parents utilisent-ils une écharpe de portage ? où dort l'enfant ? les mères qui allaitent tirent-elles souvent leur lait ? comment s'est déroulé la recherche d'un mode de garde ?). Le statut de novice, qui a pu faciliter une forme de connivence avec les primoparents avant l'arrivée de l'enfant, s'est révélé source de distance au cours des deuxième et troisième vagues d'entretiens. Pour que les pères considèrent mes nombreuses demandes de précisions légitimes, il était nécessaire qu'ils me considèrent en mesure de comprendre ce dont ils pouvaient faire l'expérience (ce qui signifiait, par exemple, ne pas se décrédibiliser en posant des questions qui ne soient pas pertinentes par rapport à l'âge de l'enfant). Comme mentionné préalablement, en plus de l'expérience acquise au fil des entretiens, les observations en

maternité et la consultation régulière de ressources en ligne m'ont été utiles pour approfondir mes connaissances sur les étapes de développement des enfants et les normes éducatives.

2.5.4. Se dévoiler à distance

La pandémie de la Covid-19 et la crise sanitaire et sociale qui en a découlé ont bouleversé le protocole d'enquête en fermant l'accès aux maternités, en conduisant à prolonger le terrain pour constituer et examiner les spécificités d'un sous-groupe de « pères confinés », mais aussi en modifiant les conditions des entretiens, majoritairement réalisés par visioconférence ou téléphone après mars 2020.

Si l'usage des télécommunications a longtemps été considéré comme une solution de dernier recours en cas d'impossibilité de mener les entretiens en personne, les retours méthodologiques de nombreuses études forcées de passer à distance en raison de la pandémie ont mis en évidence que ce mode d'enquête possède en réalité des atouts (et limites) qui lui sont propres (Balaudé, Glinel et Madon, 2022 ; Clouet, Oudot et Noûs, 2021 ; Lévy-Guillain, Sponton et Wicky, 2023 ; Milon, 2022 ; Roudaut et Derbez, 2022 ; Theviot, 2021). L'une des principales spécificités de ce mode d'enquête est qu'il réduit nécessairement les occasions d'observations et recentre le matériau récolté sur la parole de la personne interviewée. Ce qui peut apparaître comme une contrainte de taille dans une démarche ethnographique (Beaud, 1996) peut devenir un précieux avantage dans une démarche compréhensive.

Cette dimension de la thèse est approfondie dans le cadre d'un article méthodologique écrit en collaboration avec Rébecca Lévy-Guillain et Lucie Wicky (2023). Il montre que les entretiens à distance se révèlent particulièrement adaptés pour aborder des sujets intimes et accéder plus librement à l'intériorité des sujets. La réduction du sentiment de coprésence qui accompagne l'usage des télécommunications diminue la crainte des personnes en interaction de « perdre la face » (Goffman, 1974). Du côté des personnes interrogées, ce mode d'enquête facilite l'expression de discours ou l'évocation de pratiques qui s'écartent des normes dominantes. Dans le cadre de cette thèse, le passage à distance s'est ainsi révélé particulièrement utile pour explorer plus aisément les pratiques en matière de tâches parentales et ménagères, l'application ou non des normes éducatives et les potentielles tensions conjugales. On peut par ailleurs noter qu'ils n'ont pas duré plus ou moins longtemps que les entretiens en face à face (en moyenne une heure quarante quelle que soit la configuration). Face aux difficultés à s'éloigner d'un discours maîtrisé lorsque l'objectif est de faire parler les hommes du travail domestique, la distance est ainsi apparue une alliée.

Conclusion

Au cours de ce chapitre, j'ai présenté en quoi l'étude de la réception du congé de paternité et l'exploration de ses liens avec les pratiques paternelles motivent l'adoption d'un protocole d'enquête à la fois mixte et longitudinal. L'articulation de méthodes quantitatives et qualitatives, pour commencer, s'avère particulièrement utile pour étudier conjointement les appropriations et effets de la politique publique. Cette recherche doctorale allie ainsi l'exploitation des enquêtes MDG (Drees, 2013) et Génération 2010 (Céreq, 2017) à la conduite d'entretiens répétés auprès de trente-deux hommes peu avant, peu après et jusqu'à un an et demi après la naissance de leur premier enfant. Les analyses quantitatives et qualitatives se sont mutuellement enrichies à diverses étapes du processus de recherche.

Le suivi de mêmes pères, ensuite, sur une période allant d'un an et demi à deux ans, offre l'opportunité de retracer les processus sous-jacents aux effets du congé de paternité sur les parentalités masculines. La temporalité des trois vagues d'entretiens et la focalisation sur les primo parents donnent à voir le poids de la politique publique dans la formation des paternités. Depuis la recherche de participants à la réalisation des entretiens, l'élaboration de ce volet qualitatif longitudinal a été guidée par deux principes. D'une part, j'ai recherché la diversification des profils et des expériences au sein du groupe des hommes devenant pères pour la première fois et vivant en couple hétérosexuel. D'autre part, j'ai multiplié les stratégies pour « faire parler » les hommes du travail domestique

Conclusion de la partie introductive

Cette partie introductive a présenté les motivations sous-jacentes à l'étude de la réception du congé de paternité en France, et l'analyse de la pluralité de ses appropriations et de ses effets sur les pratiques paternelles à court et long terme. Le chapitre 1 a montré comment cet objet permet de renouveler les perspectives sur l'inégale division du travail domestique. Ce faisant, il a présenté les littératures et notions avec lesquelles cette thèse dialogue. Il a notamment expliqué pourquoi on préfère, dans les pages qui suivent, se référer au concept de « paternité intime » (Dermott, 2008) ou aux normes de « présence paternelle » plutôt qu'au concept de « nouveau père ». Il a également explicité l'intérêt d'adopter une approche intégrative du genre (Risman, 2018) pour analyser comment des facteurs d'ordre matériel et des facteurs d'ordre culturel s'influencent mutuellement dans la mise en place des organisations conjugales. Enfin, il a mis en évidence le fait que l'approche en termes de réception de l'action publique (Revillard, 2018) peut enrichir la compréhension des liens entre l'utilisation du congé de paternité et l'engagement parental des hommes. Il a montré que cette approche implique d'analyser le congé de paternité « par le bas » pour retracer comment la politique publique s'inscrit, concrètement, dans les trajectoires des pères.

Le deuxième chapitre est ensuite revenu sur les choix méthodologiques réalisés pour tenter de répondre au mieux à ces ambitions théoriques. Il a décrit les enquêtes quantitatives *Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants* (Drees, 2013) et *Génération 2010* (Céreq, 2017) ainsi que le volet qualitatif longitudinal sur lesquels reposent les analyses. Il a présenté les atouts de l'adoption de ce protocole d'enquête mixte pour analyser conjointement les appropriations et effets du congé de paternité, et a discuté des stratégies mobilisées pour articuler les différentes méthodes. Plus précisément, il a souligné l'intérêt de mener des entretiens répétés auprès de trente-deux pères environ deux mois avant, deux mois après et un an et demi après la naissance de leur premier enfant pour explorer l'impact du congé de paternité sur les paternités « en train de se faire ». Il est enfin revenu sur les principes qui ont guidé l'élaboration du volet qualitatif longitudinal, les limites qui ont été rencontrées et les stratégies mises en place pour les minimiser.

Le croisement de ces matériaux a permis d'identifier « ce que les pères font au congé » pour mieux comprendre « ce que le congé fait aux pères ». Ces résultats font l'objet des prochains chapitres.

Ce que les pères font au congé

Première partie

Introduction de la première partie

Comprendre comment le congé de paternité pourrait impacter les pratiques paternelles nécessite, dans une premier temps, d'examiner l'expérience concrète qui en est faite. En s'appuyant sur une approche en termes de réception de l'action publique (Revillard, 2018), cette première partie retrace comment la politique publique s'inscrit dans les trajectoires paternelles. Le congé de paternité est-il souvent utilisé ? Quelles sont les raisons pour lesquelles les hommes font ou non usage de leur droit ? Quelles sont les caractéristiques de ceux qui posent les onze jours et de ceux qui ne les posent pas ? Comment, et dans quels objectifs, les pères utilisent-ils réellement la politique publique ? Pour répondre à ces questions, cette partie fait dialoguer le volet quantitatif avec les deux premières vagues d'entretiens du volet qualitatif au sein de deux chapitres.

Dans un premier temps, le chapitre 3 met au jour les facteurs liés à l'utilisation du congé de paternité de deux semaines en France (2002-2021), dans un contexte où les hommes font l'objet d'attentes qui semblent contradictoires en matière d'implication parentale et professionnelle. Il montre que poser les onze jours constitue une norme de « bonne » paternité. Il identifie alors qui sont les pères qui ne posent pas le congé, même lorsqu'il est court, bien indemnisé et socialement valorisé, et retrace les mécanismes explicatifs du non-recours.

Ne se focaliser que sur la (non) utilisation du congé de paternité masque toutefois la pluralité de manières de s'emparer de la politique publique. Au-delà d'explorer les différences entre les pères qui posent ou non les onze jours, il est ainsi essentiel d'examiner les différences entre les hommes qui se saisissent de la politique publique. Pour cette raison, le chapitre 4 explore les multiples interprétations de la finalité la politique publique et les usages variés que les hommes peuvent en faire, en pratique. Ce faisant, il contribue à la littérature sur l'utilisation des congés postnataux, qui a davantage exploré les facteurs liés à la durée de la coupure professionnelle posée par les pères après une naissance. Il élabore ainsi une typologie des « appropriations » des onze jours, qu'il relie à différentes représentations de la paternité. Il analyse, enfin, les caractéristiques associées aux diverses pratiques et discute leur répartition à travers l'espace social.

Chapitre 3 – Poser le congé de paternité

Recours, non-recours et normes de paternités contemporaines

« Il n'y a pas une bonne façon d'être père,
mais je sais qu'il y en a une mauvaise.
C'est celle d'être absent. »

Ethan, entretien prénatal

Depuis la fin du XXe siècle, la faible implication des hommes dans la sphère familiale a fait l'objet d'une mise à l'agenda politique, impulsée par la législation européenne (Boyer et Céroux, 2010)[20]. L'introduction du congé de paternité de deux semaines en 2002 en France répond plus précisément à trois principaux objectifs du point de vue institutionnel.

Cette mesure affiche d'abord un objectif égalitaire, visant à promouvoir une « participation équilibrée des hommes et des femmes à la vie professionnelle et à la vie familiale »[21] dans un contexte où les Françaises continuent d'assurer la majorité des tâches parentales et domestiques (Pailhé, Solaz et Stanfors, 2021), en particulier après l'arrivée des enfants (Régnier-Loilier, 2009).

C'est ensuite au nom de l'intérêt de l'enfant que la présence des hommes dans les débuts est recherchée. Àpartir des années 1970-1980, la « carence » d'investissement paternel, tant sur le plan financier qu'affectif, est progressivement identifiée comme source de risques pour l'enfant dans les discours politiques (Delumeau et Roche, 2000 ; Martial, 2013b). Dans ce contexte, la naissance, identifiée comme une étape cruciale pour le développement du nourrisson par les recherches en psychologie, fait l'objet d'une forte attention institutionnelle (Berton, Bureau et Rist, 2017 ; Dermott et Miller, 2015).

Enfin, le dispositif se présente comme une mesure qui bénéficie aux pères eux-mêmes. Selon ce point de vue, les hommes sont considérés comme désavantagés par le droit et la justice qui limiteraient leur possibilité de passer du temps en famille, en particulier après une séparation (Martial, *ibid*). Notamment portée par Ségolène Royal, l'instauration du congé de paternité aurait ainsi permis de sortir « des schémas traditionnels qui pénalisent les hommes comme les femmes »[22].

[20] Une partie de ce chapitre a fait l'objet d'une publication : Sponton A., 2023, « Des pères absents ? Saisir la diversité du non-recours au congé de paternité à partir de méthodes mixtes », *Population*, Vol. 78, 1, p. 87-121.
[21] Ministère de l'Emploi et de la solidarité, 2001, Conférence de la famille de 2001 [en ligne] https://www.vie-publique.fr/rapport/24772-conference-de-la-famille-2001
[22] Grosjean B., 2001, « Un congé paternité féministe. La conférence de la Famille accorde deux semaines aux jeunes pères. », Libération, 11 juin 2001 [en ligne] https://www.liberation.fr/societe/2001/06/11/un-conge-paternite-feministe_367587/

À travers cette triple finalité (égalité femmes-hommes, intérêt de l'enfant et droits des pères), la politique publique reflète et diffuse une norme de présence paternelle à la naissance (Chauffaut et David, 2003 ; De Ridder et al., 2004). Toutefois, l'identité masculine reste, parallèlement, étroitement liée à l'activité professionnelle et à la norme de « l'employé idéal » (Williams, 2001), ou « sans contrainte » (Acker, 2009), qui nécessite d'être libre de toute obligation familiale pour se consacrer entièrement à sa carrière. La pression à assurer financièrement les besoins du foyer ressentie par les hommes s'accentue d'ailleurs avec la transition vers la paternité (Brachet et Salles, 2011). De nombreuses recherches sur les paternités en France (Berton, Bureau et Rist, 2017 ; Chatot, 2017 ; Gregory et Milner, 2011 ; Martial, 2011) et ailleurs (Dermott, 2014 ; Merla, 2007 ; Miller, 2010) soulignent ainsi les ambivalences concernant les attentes actuelles à l'égard des pères, qui valorisent l'implication paternelle sans pour autant remettre en cause leur rôle de premier pourvoyeur de ressources.

Les normes de paternité contemporaines revêtent donc des dimensions contradictoires qui possèdent des implications opposées concernant le recours au congé de paternité. L'objectif de ce chapitre est dès lors d'explorer dans quelle mesure les pères en France s'emparent de cette politique publique. En moyenne, font-ils usage de leurs droits ? Qui sont ceux qui posent les onze jours et ceux qui ne les posent pas ? Quels facteurs favorisent ou freinent l'utilisation du congé ? Comment le (non)recours s'articule-t-il avec les représentations paternelles ?

Après avoir dressé un panorama des politiques de congés destinées aux pères en Europe, ce chapitre montre que le recours aux onze jours en France est une pratique largement répandue, qui s'est très vite imposée comme une norme dominante, précisément parce qu'elle permet de s'affilier à l'idéal du « père présent » sans compromettre l'investissement dans la sphère professionnelle (1). Or, s'il est associé à la figure stigmatisée du « père absent » dans les discours, le non-recours recouvre des réalités diverses (2).

1. Le recours au congé de paternité, faire-valoir du « père présent »

Depuis quand les États-providence reconnaissent-ils aux pères le droit à des congés pour accueillir leur nouveau-né ? À quoi les hommes sont-ils éligibles en France ? Et ailleurs ? Combien interrompent réellement leur activité professionnelle après une naissance ? Comment le contexte institutionnel et culturel influence-t-il ces pratiques ? Cette sous-partie montre que le recours à des congés postnataux par les pères est une pratique largement répandue à travers l'Europe lorsque les indemnités sont élevées (1.1). Ces conditions étant remplies en France, poser le congé de paternité devient rapidement une pratique majoritaire, emblématique des normes contemporaines vis-à-vis de l'engagement paternel (1.2).

1.1. Une norme statistique

À partir d'un panorama des politiques de congés destinées aux pères à l'échelle européenne, les pages qui suivent soulignent à quel point le *design* des politiques de congés influence les taux de recours. J'approfondis ensuite la situation française.

1.1.1. « Un mouvement de masse » en Europe

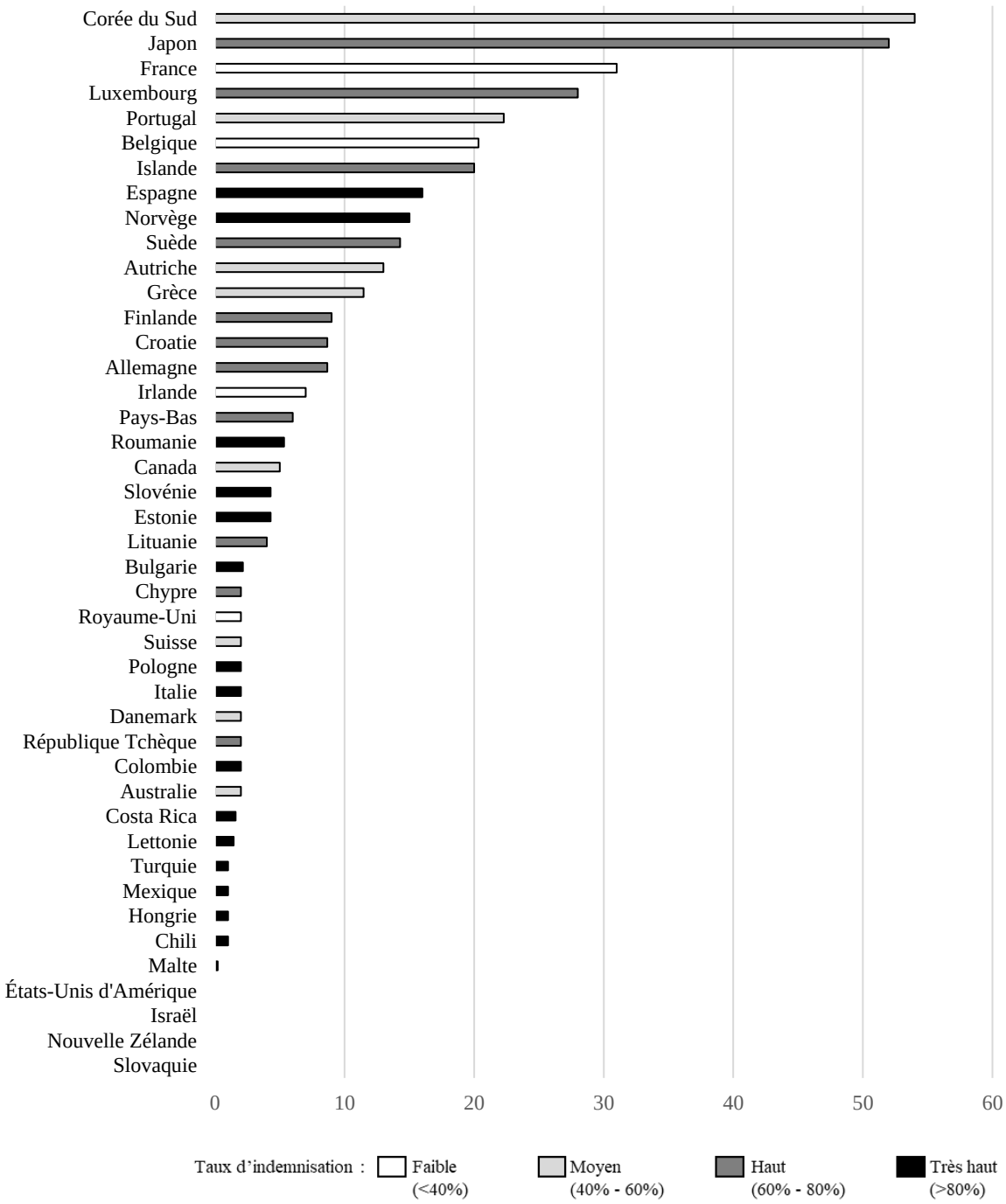
Les premiers à garantir aux hommes un droit à des congés postnataux sont les pays nordiques (Danemark, Finlande, Norvège, Suède et Islande). La plupart instaurent un congé de paternité entre les années 1970 et 1990 (courts congés post-accouchement de quelques semaines). Parallèlement, ces pays accordent aux pères le droit de partager des congés parentaux avec leur compagne (congés de plusieurs mois).

Dans les faits cependant, les femmes restent les principales bénéficiaires de ces politiques lorsqu'elles sont « neutres » du point du genre (Moss et Deven, 2015). Depuis le début du siècle, les pays scandinaves optent alors pour des « *daddy quotas* », qui réservent une partie des congés parentaux aux pères. La Suède, par exemple, est le premier pays à introduire un congé de paternité de deux semaines en 1974, auquel s'ajoute un « quota » de congé parental d'un mois en 1995, étendu à deux mois en 2002 puis à trois mois en 2016. Les pays nordiques ne forment toutefois pas un groupe homogène. Le Danemark, notamment, est revenu sur ses réformes et ne réserve désormais plus que deux semaines aux partenaires des mères.

Depuis les années 2000, de plus en plus de pays introduisent des congés réservés aux pères en Europe, au Canada, ainsi que dans quelques pays d'Asie du Sud-Est et d'Amérique centrale et du Sud. Aujourd'hui, la durée des congés non-transférables aux mères varie largement d'un contexte national à l'autre, comme le montre la figure 3.1, réalisée à partir des données de l'OCDE de 2022 (donc, post-réforme du congé de paternité pour la France). Ainsi, la Corée du Sud et le Japon réservent jusqu'à un an de congés aux pères, alors que la majorité des pays (25/43) ne proposent pas plus d'un mois. En France, en sus du congé de paternité, entre six mois et un an de congé parental est attitré aux pères depuis 2014 (réforme PreParE).

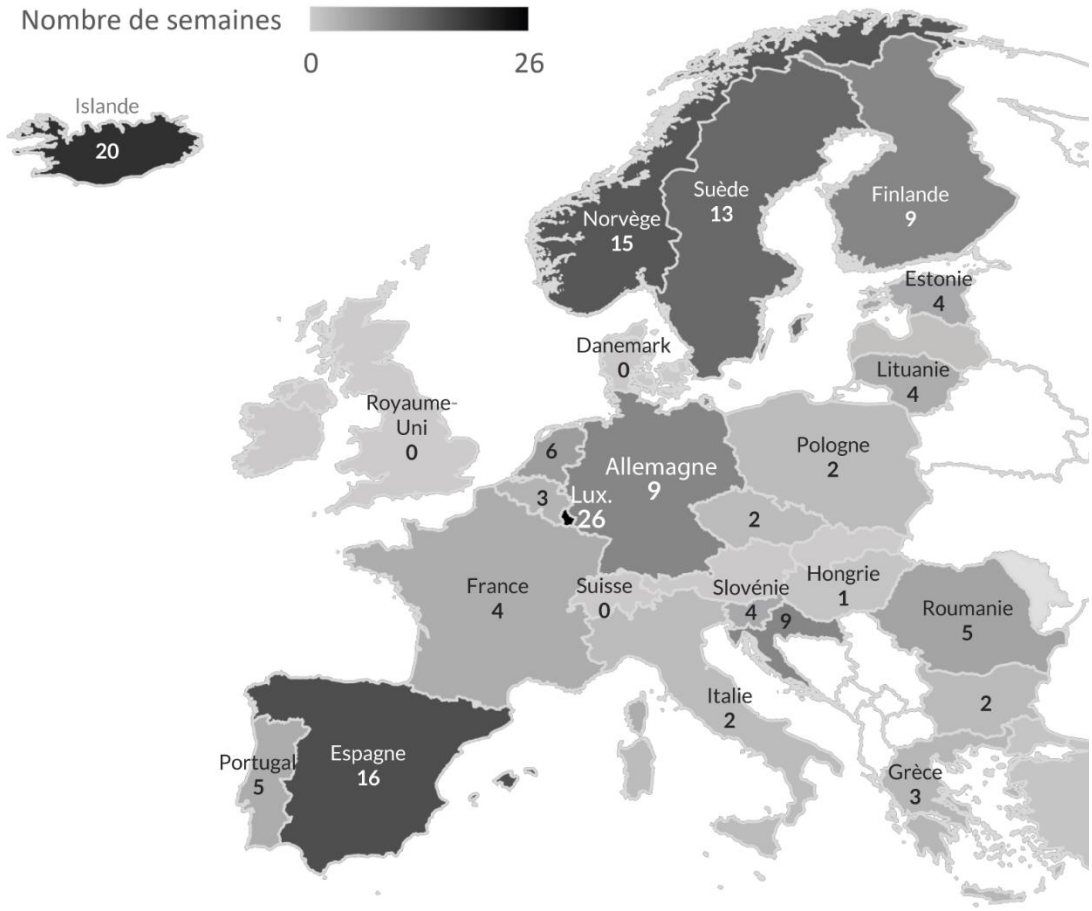
Cependant, il existe parfois d'importants écarts entre les droits dont les pères peuvent théoriquement bénéficier et les droits dont ils font effectivement usage. Pour reprendre l'exemple du Japon, Windwehr et ses collègues (2022) estiment que seulement 7,5% des hommes devenus pères entre 2018 et 2019 ont demandé des allocations de congé parental.

Figure 3.1 - Semaines de congés réservés aux pères selon le taux d'indemnisation (OCDE, 2022)



Source : tableau réalisé à partir des données de l'OCDE datant de 2022. Données disponibles ici : https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.xlsx [en ligne]
Remarques : a. Les informations concernent les droits au congé de paternité ou aux périodes de congé parental qui ne peuvent être utilisées que par le père et ne peuvent être transférées à la mère (« daddy quota »), ainsi qu'aux semaines de congé parental qui doivent être utilisées par le père pour que la famille bénéficie de semaines « bonus ». Le tableau concerne les droits en vigueur en avril 2022. Les données reflètent uniquement les droits au niveau national ou fédéral et ne tiennent pas compte des variations régionales. b. Le « taux d'indemnisation moyen » désigne la proportion du salaire compensée par la prestation pendant la durée des congés, en prenant pour référence le salaire moyen à temps plein au niveau national. Si le taux d'indemnisation varie selon le type de congés considérés ou la durée des congés, la moyenne des différents taux d'indemnisation est calculée, en pondérant chaque taux par la durée de la période qu'il concerne. Dans la plupart des pays, les prestations sont calculées sur la base du salaire brut. En Allemagne, en Autriche, au Chili, en France, en Lituanie et en Roumanie, les prestations sont calculées sur la base du salaire net. Dans certains pays, les prestations peuvent être soumises à l'impôt. Par conséquent, les montants effectivement perçus par la personne en congé peuvent différer de ceux indiqués dans le tableau. Les données sur l'ensemble des revenus se réfèrent à 2021 et les revenus nets pour le Chili se réfèrent à 2016.

Figure 3.2 - Nombre de semaines destinées aux pères indemnisées à plus de 60% (2022)



Source : carte réalisée à partir des données de l'OCDE datant de 2022. Données disponibles ici : https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.xlsx [lien consulté le 09/07/2023]
Remarques : se référer à la légende de la figure précédente (3.1).

Le travail conduit par l'*International Network on Leave Policies and Research* (LP&R) (Blum et al., 2022), qui regroupe aujourd'hui une soixantaine de chercheuses et chercheurs issu·es de quarante-sept pays[23], permet de comparer les taux de recours dans une douzaine de territoires européens. Les comparaisons qui suivent s'appuient largement sur les rapports issus de ce réseau. Afin d'offrir quelques éléments sur les contextes nationaux, je m'appuie sur la typologie développée par Esping Andersen[24] (1990), présentée dans le chapitre 1 (section 2.1).

[23] Les informations sont accessibles en ligne [site consulté le 12/11/2022] : https://www.leavenetwork.org/introducing-the-network/

[24] Cette typologie, largement employée, a toutefois fait l'objet de nombreuses discussions, entre autres parce qu'elle ne prend initialement pas en compte comment (et par qui) le travail domestique est réalisé dans les différents modèles sociaux. Cette critique a d'ailleurs motivé une révision par l'auteur (Esping–Andersen, 2013).

Au sein des pays nordiques (souvent qualifiés de «sociaux-démocrates »), le recours à une courte période de congés à l'arrivée d'un enfant est devenu une pratique si fréquente chez les hommes qu'elle est qualifiée de « mouvement de masse » (« *everyman's mass movement* ») (Lammi-Taskula, 2006, p.83). En 2019 en Islande, près de 90% des pères éligibles posent tout ou partie des cinq mois de congé parental qui leur sont réservés (Eydal, Gislason et Arnalds, 2022). En Suède et en Norvège, qui réservent deux semaines de congé de paternité et trois mois de congé parental aux pères, le taux de recours s'élève respectivement à 80% (Duvander et Löfgren, 2022 ; Mussino, Duvander et Ma, 2018) et à 90% (Brandth et Kvande, 2019 ; Brandth, Kvande et Bungum, 2022). Au Danemark et en Finlande, où les politiques de congés sont moins développées pour les hommes, plus de 80% des pères éligibles posent deux à trois semaines de congé de paternité après une naissance (Närvi et al., 2022 ; Rostgaard et Ejrnæs, 2022 ; Salmi et Lammi-Taskula, 2022). En revanche, bien que ces pays soient considérés comme parmi les plus égalitaires, les mères continuent d'être celles posant l'essentiel du total des jours de congé parental que les parents peuvent se partager.

La popularité des congés pour les pères se retrouve au sein de la péninsule ibérique, en Espagne et au Portugal. Ces États-providence sont généralement rapprochés des régimes « conservateurs », mais leurs politiques familiales se sont progressivement distanciées d'un modèle familialiste avec la fin des dictatures salazariste (1974) et franquiste (1975) (Lombardo, 2017 ; Wall et Leitão, 2016). Dès 2009, le Portugal réserve un mois aux pères. En Espagne, un congé de paternité de deux semaines est introduit en 2007, allongé à quatre semaines en 2017, à cinq en 2018 puis à seize (dont six obligatoires) en 2019. La majorité des hommes s'est appropriée ces réformes. Ainsi, près de 90% des hommes éligibles auraient utilisé tout ou partie de leurs trois mois de congé de paternité suite à la réforme de 2019 (Meil, Escobedo et Lapuerta, 2022). Un constat similaire se dessine du côté du Portugal, où, en 2021, 94% des pères éligibles ont utilisé les vingt jours de congé de paternité obligatoires (depuis 2019) et 78% y ont ajouté les cinq jours optionnels (Correia, Leitão et Wall, 2022).

En Allemagne et aux Pays-Bas, États-providence typiquement « conservateurs » où l'activité féminine s'est surtout développée après les années 1990 et d'abord à temps partiel (Morel, 2007), les politiques de congés pour les pères font l'objet d'un succès plus mesuré, en dépit de modalités assez incitatives. Seulement un peu plus de 40% des pères allemands bénéficient d'indemnités de congé parental après une naissance (Blum, Reimer et Schober, 2022). Ce pays s'est pourtant inspiré du modèle nordique en instaurant deux mois de « quota », rémunérés à hauteur de 65-67% des revenus (Windwehr et al., 2022), montrant combien des politiques similaires d'un point de vue juridique peuvent avoir des effets divergents en fonction des contextes nationaux et socio-culturels. Aux Pays-Bas, plus de 80% des pères posent une

seule semaine de « congé de paternité » à la naissance, mais seuls 33% demandent tout ou partie des cinq semaines dites « supplémentaires » (« *supplemental birth leave* »), bien qu'elles soient entièrement indemnisées (Den Dulk et Yerkes, 2022). Dans ce cas précis, on peut faire l'hypothèse que l'appellation du congé revêt un caractère normatif, envoyant le signal qu'au-delà de la première semaine, l'intérêt de la présence des pères au domicile devient superficiel.

Enfin, les politiques de congés sont, logiquement, moins généreuses au sein des régimes « libéraux ». Par exemple, les États-Unis ne garantissent aucun congé aux pères au niveau national (les droits des pères varient en fonction de leur entreprise et des États). Selon les dernières estimations, environ 5% des pères utiliseraient plus de deux semaines de congés après une naissance (Gabel et al., 2022). En Australie et au Royaume-Uni, les conjoints des mères sont éligibles à deux semaines de congés faiblement indemnisés s'ils sont salariés, et parfois à d'autres congés via leur entreprise – mais les données disponibles ne permettent pas d'estimer le taux de recours (Gabel et al., 2022 ; Whitehouse, Baird et Baxter, 2022). Enfin, du côté de l'Irlande, historiquement plus interventionniste que les autres pays anglo-saxons, entre 40% et 60% des pères posent les deux semaines de congé de paternité auquel ils sont éligibles, qui ne couvre en moyenne que la moitié des revenus moyens (Daly et Szelewa, 2022).

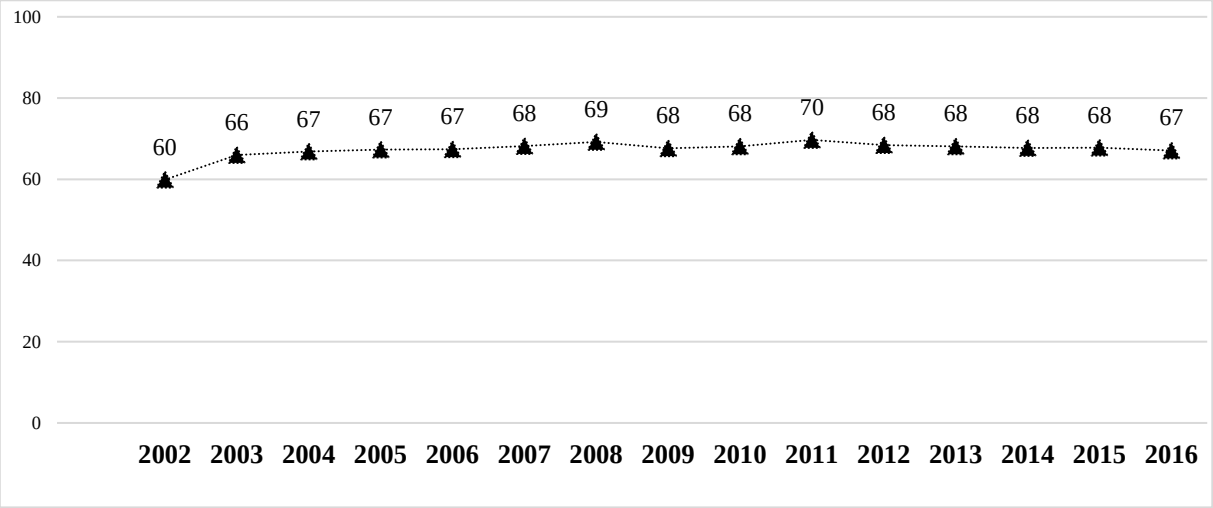
Les comparaisons internationales suggèrent ainsi que la réception des politiques de congés tient en premier lieu à leur *design*. L'un des premiers facteurs qui influencent le recours à des congés par les pères apparaît, en dehors de leur caractère non-transférable, la compensation financière que les hommes reçoivent au cours de leur coupure professionnelle (Moss et Deven, 2015). Si on se concentre sur les congés réservés aux pères les mieux indemnisés (c'est-à-dire qui compensent au moins 60% des revenus bruts), le classement des pays les plus généreux apparaît très différent du précédent (figure 3.2). L'Espagne, l'Islande, le Luxembourg, la Norvège et la Suède se démarquent du reste du continent en accordant aux hommes au moins trois mois au cours desquels ils perçoivent au moins les deux tiers de leur salaire. Avec la réforme de 2021 qui étend de deux à quatre semaines le congé de paternité, la France occupe donc une position intermédiaire à l'échelle européenne en matière de politiques de congés bien indemnisés destinés aux hommes.

En France, les modalités du congé de paternité, réservé aux pères et indemnisé à 80% des revenus bruts dans la majorité des cas, apparaissent donc favorables à une large utilisation de la politique publique par les hommes (pour une présentation détaillée du fonctionnement du congé de paternité, se référer à l'encadré I du chapitre 1, section 2.1). Les comparaisons internationales montrent qu'il existe toutefois d'importantes variations dans les taux de recours en fonction, notamment, des normes culturelles au niveau national, ce qui invite à approfondir la réception des onze jours dans le contexte français.

1.1.2. Un taux de recours élevé et remarquablement stable en France

Dans l'hexagone, environ sept pères sur dix utilisent le congé de paternité pour l'arrivée d'une naissance, presque toujours à la totalité des onze jours. Le succès du dispositif est rapide, le taux de recours se stabilisant quelques mois après la mise en place du dispositif et fluctuant peu par la suite. En 2018, l'Inspection Générale des Affaires Sociales publie un rapport (Gosselin et Lepine, 2018) qui permet d'évaluer les évolutions du taux de recours entre 2002 et 2016 à partir de données administratives (figure 3.3). Après une progression au cours de l'année suivant l'instauration du dispositif, le taux de recours du congé de paternité oscille entre 66% et 70% selon les années. Le recours partiel au dispositif est très rare. À partir de l'enquête *Modes de garde et d'accueil du jeune enfant* de 2013 (Drees), Legendre et Lhommeau (2016) estiment que la vaste majorité des pères qui utilisent le congé (95%) pose la totalité des onze jours.

Figure 3.3 – Taux de recours au congé de paternité (%), rapport IGAS (2018, p.26)



Remarque : Ce graphique est extrait du rapport d'évaluation du congé de paternité mené par l'Inspection Générale des Affaires Sociales, coordonné par Hervé Gosselin et Carole Lepine (2018, p.26). Les taux de recours estimés ont été calculés par la mission en rapportant le nombre total estimé de bénéficiaires au nombre total d'accouchements. Sources : CNAF, CNAMTS, RSI, MSA, RATP, SNCF, INSEE, CDC, Banque de France (régimes couverts : CNAMS, RSI, MSA, SLM, RATP, SNCF, fonctions publiques, établissements publics d'État, DNIM, CRPCEN, SLM, Banque de France). Champ : France entière. La note précise : « Les ménages monoparentaux ont été exclus du champ (10% des ménages d'un enfant de moins de deux ans), de même que les pères non éligibles (9% de l'ensemble des pères d'un enfant de moins de 3 ans), et il a été inclus un coefficient de sous-déclaration des pères bénéficiaires par les employeurs territoriaux et hospitaliers à la CDC (0,32). Les données non connues pour la fonction publique d'État (2002 – 2006), CRPCEN-RATP-SCNF-ENIM-Banque de France (2002 – 2004), SLM (2002 – 2015), ont été estimées à hauteur des premières données disponibles. »

Les résultats obtenus dans le cadre de cette étude sont similaires. J'estime un taux de recours de 70% en 2013 à partir des données MDG (Drees) (chez les pères d'un enfant de moins de six ans et cohabitant avec celui-ci), et de 76% en 2017 à partir de l'enquête Génération 2010 (Céreq) (auprès des hommes devenus pères dans les sept ans ayant suivi la sortie de leur formation initiale en 2010). Ce taux un peu plus élevé observé dans l'enquête du Céreq peut possiblement tenir à un effet de génération lié à la population couverte. Ainsi, Génération 2010 ne porte pas sur l'ensemble des pères en France mais sur ceux ayant eu un enfant assez

rapidement après la fin de leurs études. L'âge à la naissance des participants à cette enquête est en conséquence relativement jeune (en moyenne 29,5 ans, contre 33,5 ans dans l'enquête MDG et 33,9 ans en population générale en 2017 d'après l'Insee). Or, les pères plus âgés ont tendance à moins recourir au congé de paternité que les plus jeunes (Bauer et Penet, 2005 ; Legendre et Lhommeau, 2016), et les générations plus récentes apparaissent davantage favorables au congé de paternité (Antunez et Buisson, 2019) et d'une manière générale plus imprégnées par les normes égalitaires. Ces variations peuvent également être en lien avec les plus petits effectifs sur lesquels reposent les résultats de l'enquête Génération 2010 (N=995), qui rendent les estimations nécessairement moins précises.

L'usage du congé de paternité en France reste plus rare qu'au sein des pays nordiques et de la péninsule ibérique précédemment évoqués, qui affichent des taux de recours gravitant autour de 80% voire 90%. Bien sûr, à l'époque observée, le congé de paternité français n'inclut aucune période obligatoire, à la différence de l'Espagne ou du Portugal. Néanmoins, ce taux plus bas peut dans le même temps tenir à la plus grande inclusivité du dispositif français, auquel les pères au chômage sont éligibles (ce qui n'est par exemple pas le cas de la Norvège). Comme je le développerai plus longuement dans la suite de ce chapitre, cette population est bien moins susceptible de faire usage de ses droits et tire donc la moyenne à la baisse.

La figure 3.3 montre surtout que le taux de recours aux onze jours est resté remarquablement stable. Il n'a pas été impacté par la crise financière de 2008 – qui a freiné l'utilisation de congés par les pères dans plusieurs pays, comme en Islande (Moss et Deven, 2015). Il n'a pas non plus progressé au cours des vingt dernières années, en dépit de la diffusion des normes égalitaires, de l'atténuation de la spécialisation des rôles chez les jeunes couples (Couppié et Epiphane, 2021) et de la légère progression du temps que les hommes consacrent quotidiennement aux jeunes enfants sur la période (Champagne, Pailhé et Solaz, 2015). Il semble ainsi que la proportion de pères touchée par le congé se soit rapidement heurtée à un plafond, qui interroge au vu de la transformation des normes de paternité contemporaines.

1.2. Une norme sociale

Dans la mesure où la majorité des pères utilisent le congé de paternité, différentes études quantitatives à travers l'Europe s'accordent pour conclure que poser quelques semaines peu après l'arrivée d'un enfant est une pratique si répandue qu'elle constitue une norme sociale qui permet aux hommes de se conformer aux attentes d'implication paternelle (« *involved fatherhood* ») (Brandth et Kvande, 2019 ; Eerola et al., 2019 ; Jurado-Guerrero et Muñoz-Comet, 2021 ; Lammi-Taskula, 2006 ; Wall et Leitão, 2016).

En France, de premières enquêtes qualitatives menées au lendemain de l'instauration des onze jours de congé de paternité suggèrent, dans le même ordre d'idée, que l'utilisation du dispositif s'est rapidement imposée comme une norme de « présence paternelle ». En se fondant sur des entretiens approfondis menés par le CRÉDOC avec une trentaine de pères de professions variées ayant mobilisé le dispositif en 2002, Chauffaut et David (2003) notent ainsi (p.6) :

> « […] Même si l'enquête est intervenue au tout début de la mesure, *il semble d'ores et déjà que se développe une "norme" de présence paternelle auprès de l'enfant*. Seuls quelques-uns déplorent une perte de productivité au travail. La mesure est ainsi très largement appréhendée comme un progrès, une évolution, le point de référence étant les pays du Nord, réputés très avancés en matière de lois et de pratiques familiales égalitaires. »

Similairement, à la suite d'entretiens conduits auprès d'une trentaine de pères majoritairement primo-parents ayant presque tous recourus aux onze jours entre 2002 et 2003, de Ridder, Ceroux, Bigot (2004) décrivent « le grand succès » (p.48) dont font immédiatement l'objet les onze jours :

> « Les nouvelles dispositions accroissant la durée du congé de paternité sont assurément accueillies avec un grand succès […] Presque tous [les pères interrogés] estimaient (ou avaient été persuadés) que leur présence était nécessaire au cours des premiers jours suivant la naissance afin d'être auprès de la mère pour l'aider et auprès du bébé pour le découvrir. On peut se demander si la mesure d'allongement du congé de paternité n'a pas permis à une nouvelle norme de prendre corps et effet, cette norme prescrivant au père d'être présent et disponible, déchargé pour ce faire de ses soucis professionnels et de son activité pendant les quinze premiers jours. »

Il est possible que l'enthousiasme rapporté par ces deux études ait pu être exacerbé par le profil des hommes ayant accepté de témoigner, presque tous bénéficiaires des onze jours. Pour autant, ces conclusions concordent avec les pratiques observées, le congé étant très tôt adopté par la majorité des hommes éligibles.

Qu'en est-il une vingtaine d'années plus tard ? Outre ceux qui utilisent le dispositif ou qui manifestent des idéaux égalitaires, que pensent les pères du (non) recours au congé de paternité ? Cette sous-partie montre que le congé de paternité agit comme un point de référence pour les pères, qui crée une injonction à poser deux semaines pour revendiquer son appartenance au groupe des « bons » pères (2.1), mais qui circonscrit dans le même temps les attentes en matière d'engagement paternel (2.2).

1.2.1. Onze jours, et pas un de moins

La majorité (25/32) des hommes interrogés ont demandé un congé de paternité. Leurs témoignages montrent que leur recours au congé constitue une norme de « bonne » paternité, c'est-à-dire une manière socialement valorisée d'exercer la parentalité en tant qu'hommes. Les résultats suggèrent plus largement que poser les onze jours permet de démontrer son implication auprès de l'enfant et ainsi de s'approcher de l'idéal contemporain de « masculinité hégémonique » (Connell, 1995), soit le modèle de masculinité jugé le plus légitime. À partir d'entretiens auprès de jeunes hommes de milieu rural et de banlieues parisiennes, Clair (2012)

montre comment « le pédé » agit comme une « figure repoussoir » chez les adolescents, qui cherchent constamment à s'en différencier pour revendiquer leur appartenance au groupe masculin dominant. De manière analogue, l'utilisation du congé de paternité permet de « repousser » la figure du « père absent » et d'ainsi bénéficier de la respectabilité attribuée à la paternité.

Être « père de famille » fait partie des normes dominantes de masculinité. D'une part, la fécondité reste socialement associée à l'hétérosexualité. D'autre part, la transition vers la paternité est plus largement perçue comme une étape symbolique vers la vie d'homme adulte et responsable, en ce qu'elle démontre (ou du moins, est censée démontrer) une capacité à assurer une stabilité financière et conjugale. Les hommes devenus parents se voient ainsi décerner « un supplément de dignité ou de valeur » (Gadéa et Marry, 2000, p.120), en particulier au sein de la sphère professionnelle. Montrant que chez les hommes ingénieurs, ceux avec enfants occupent des positions hiérarchiques plus hautes et sont mieux rémunérés que ceux sans enfants (à âge contrôlé), Gadéa et Marry (2000) formulent ainsi l'hypothèse de « pères qui gagnent », aussi appelée l'hypothèse du « *daddy bonus* » dans la littérature internationale (Hodges et Budig, 2010).

Qu'il entraine ou non des conséquences matérielles mesurables, ce changement de statut symbolique est immédiatement ressenti par Guillaume, parmi d'autres, lorsqu'il annonce l'arrivée de son fils à ses collègues masculins :

> « Je bosse pas mal avec des gens qui sont un peu plus âgés que moi […], qui ont tous eu des enfants. Et puis j'ai l'impression que d'avoir eu un enfant, ça m'a fait gagner en crédibilité auprès de ces gens-là. […] Qu'ils [ne] me prenaient plus pour un gamin ou un petit jeune quoi, c'est marrant.
>
> *C'est quoi qui te fait dire ça ?*
>
> Je sais pas, c'est un peu des changements d'attitude, c'est difficile à décrire… […] Je m'y attendais pas du tout ! Et limite, le changement d'attitude, je l'ai vu dans la seconde, […] une fois que je leur ai dit que j'allais avoir un enfant. Ça m'a frappé, quoi. […] [Je leur ai paru] peut-être plus crédible ou plus sérieux ou… T'es plus comme eux, du coup ils t'acceptent plus ou je sais pas. En gros, ça m'a un peu rapproché d'eux.
>
> *D'accord. Plus sérieux, plus crédible…mais dans ton travail du coup ?*
>
> Dans le boulot oui, c'est bizarre ! [rires] Enfin, je sais pas, c'est comme si… Comme si le fait d'être père, ils se disaient : "Ah ouais, c'est quelqu'un de responsable, il a une famille à s'occuper". Je me suis pas senti beaucoup plus responsable… [rires] Enfin, tu vois, comme si c'était un gage de sérieux. »
>
> Guillaume, 25-30 ans, bac+5, développeur (à son compte)
> en couple avec Lucie, 30-35 ans, bac+5, responsable marketing (CDI)
> 1er enfant, naissance : janvier 2020
> entretien post-accouchement

Plusieurs pères décrivent ainsi avoir gagné une meilleure réputation au sein de leur entreprise avec l'arrivée de leur enfant. En offrant un ticket d'entrée dans le clan des hommes « sérieux », la transition de « gamin » au père « responsable » permet ainsi de monter d'un grade dans les hiérarchies masculines (et professionnelles).

Cette respectabilité n'est cependant pas attribuée à tous, ou plus précisément, elle peut se perdre si les pères dérogent aux devoirs attendus d'eux. Dans les entretiens, « l'absence » est très fréquemment citée comme l'une des principales caractéristiques du « mauvais père ». Selon les profils, d'autres « défaillances » paternelles peuvent être évoquées (telles que l'instabilité économique, l'inégal partage des tâches parentales et domestiques ou les violences), mais le manque d'interaction avec l'enfant est le plus unanimement décrié. Ethan, par exemple, se dit intransigeant sur le sujet :

> « Tu peux mal t'occuper [de ton enfant], mais tu peux pas… ne pas t'en occuper. Tu peux être maladroit, mais tu peux pas être…être absent, quoi. […] Y a pas une bonne façon d'être père, mais je sais qu'y en une mauvaise, c'est celle d'être absent, celle de pas être présent, pas impliqué dans l'éducation et dans les premiers moments. »
>
> Ethan, 25-30 ans, bac+5, concepteur-rédacteur (CDI)
> en couple avec Julie, 25-30 ans, bac+5, chargée de communication (CDI)
> 1er enfant, naissance : avril 2020
> entretien post-accouchement

Inexcusable (par comparaison à d'autres écarts éducatifs), l'absence se présente ainsi comme une transgression aux normes de paternité particulièrement répréhensible socialement, comme en témoigne Farid :

> « Pour un nourrisson, je dirais qu'[être un bon père], c'est être là, être présent, le plus possible. […]
>
> *Et si c'était pas le cas ? En quoi c'est mauvais ?*
>
> Ce serait quelque peu la grande nonchalance. C'est à dire par exemple, super, j'ai mon enfant, j'ai mon nourrisson, mais je me comporte comme un adolescent. Y a pas de maturité, y a pas une prise de conscience qu'on est devenu père. […] Un père adolescent. […] C'est à dire que déjà il prend pas ses responsabilités, il sort, il laisse sa femme ou sa compagne toute seule alors qu'elle a besoin d'être aidée – parce que c'est difficile, un nourrisson […] [Être père] c'est une étape dans la vie d'être un homme. C'est une rupture, c'est-à-dire, y a avant et après. »
>
> Farid, 35-40 ans, doctorat, enseignant au lycée (fonctionnaire)
> en couple avec Nour, 25-30 ans, sans diplôme, puéricultrice (alors inactive)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement

Les pères jugés absents se voient ainsi reléguer au statut d'« adolescents », indignes de la figure du meneur ou protecteur qu'ils sont censés désormais incarner.

Que faire alors, concrètement, pour se montrer présent ? Un examen plus attentif des discours révèle que l'injonction à « être là » recouvre des attentes très différentes à travers l'espace social (comme le développe le chapitre 8). Concrètement, une présence jugée suffisante peut aller du partage de moments agréables avec l'enfant dans l'optique de développer une proximité affective, à une implication quotidienne dans l'ensemble des tâches parentales au-delà des activités les plus ludiques. Suivant cette seconde perspective, Guillaume, développeur en informatique autoentrepreneur, refuse par exemple d'être affilié à un « crétin machiste » ce qui correspond pour lui à « planter un enfant et puis ne plus jamais m'en occuper… ou être là juste pour les moments sympas quoi, genre lui apprendre à faire du vélo quand il a cinq ans et puis tout le reste du temps tu t'en fous ». À l'autre extrémité du continuum,

Ousmane, agent de sécurité, ou Dorian, technicien du bâtiment et serveur, s'inquiètent avant tout du sort des familles où « les enfants ne voient jamais leurs pères » (Ousmane), du fait de l'amplitude des horaires professionnels ou d'une absence de contacts après une séparation conjugale. Ces écarts d'interprétation font particulièrement écho aux observations de Coltrane et Galt, bien qu'elles concernent les États-Unis des années 1990 (2000, p.17) :

> « La plupart des commentateurs [prenant part aux débats publics dans les années 1990] décrièrent le manque d'implication des hommes envers leurs enfants et défendirent dans une certaine mesure l'accroissement de l'investissement paternel, mais l'image du père impliqué variait de celle d'un partenaire égalitaire et sensible changeant les couches et cuisinant les repas à celles d'un patriarche strict, mais bienveillant exerçant le rôle de chef de famille en se référant aux enseignements bibliques ou aux impératifs biologiques[25] » (traduction personnelle).

Ces normes d'implication parentale s'articulent donc avec les normes d'égalité conjugale, mais ne se confondent pas avec elles. Rien n'empêche les hommes de chercher à être considérés comme des « pères présents » tout en se définissant parallèlement comme « traditionnels » du point de vue du genre. La définition de la présence paternelle ne fait pas consensus, si ce n'est qu'elle est un idéal à poursuivre.

En ce sens, il apparaît plus aisé aux pères de surtout prouver qu'ils ne sont *pas* absents. Les hommes identifient ainsi un socle commun d'injonctions pour démontrer leur intérêt envers l'enfant, parmi lesquelles assister à l'accouchement, rendre régulièrement visite à la mère pendant son hospitalisation et, centre d'intérêt de cette étude, recourir au congé de paternité. Ces pratiques constituent en quelque sorte le service minimum de la paternité à l'arrivée d'une naissance – les pères pouvant parfois avoir intériorisé des attentes plus contraignantes, mais rarement moins exigeantes.

Le recours aux onze jours constitue en ce sens un acte performatif : être (et se montrer) présent. Ne pas faire usage de la politique publique est considéré comme une négligence vis-à-vis de ses obligations paternelles en entretien (alors même que le sujet du congé de paternité n'est pas explicitement mentionné dans la présentation de l'enquête aux participants, comme développé dans le chapitre 2). Peu après la naissance de ses jumeaux, Denis explicite :

> « *C'est quoi être un bon père en fait ? Je sais pas si…*
>
> …si ça m'inspire ? [Il rit, puis réfléchit] Moi, franchement, j'aurais mal vécu le fait de pas pouvoir être présent au début pour, je dirais, prendre ma part aussi de responsabilités et de charges quoi, parce que tout laisser à la maman dans le cas des jumeaux, c'est… enfin, ça aurait été de l'abandon de… de l'abandon de famille ! [rires] […]

[25] Version originale : « Most commentators [taking part in public debates in the 1990s] decried men's lack of support for their children and championed some form of increased father involvement, but ideal images of the involved father ranged from a sensitive egalitarian partner who changed diapers and cooked meals to a stern but kindly patriarch who exercised family leadership according to biblical teachings or biological imperatives. »

> *Et, du coup, un mauvais père, ce serait quoi pour vous ? Si on le prend dans l'autre sens.*
>
> Si je le prends dans l'autre sens, je dirais que c'est quelqu'un qui aurait par exemple privilégié sa carrière pendant toute cette période, qui aurait pas pris ses congés. »
>
> Denis, 35-40 ans, bac+5, chef de projet informatique (CDI)
> en couple avec Laeticia, 35-40 ans, bac+5, avocate (libérale)
> 1ers enfants, naissance : septembre 2020
> entretien post-accouchement

En la qualifiant d'« abandon de famille », Denis considère la priorisation de la sphère professionnelle au détriment du recours au congé de paternité comme un manquement aux engagements auxquels il se considère tenu en tant que père. Même lorsqu'il évoque un scénario fictif au sein duquel il aurait continué son activité au cours des premières semaines post-partum, Denis manifeste sa bonne volonté à s'investir en insinuant que son absence au domicile aurait nécessairement était contrainte et qu'il l'aurait regrettée (« j'aurais mal vécu le fait de pas *pouvoir* être présent »).

Le champ lexical de la désertion (« abandonner », « laisser », faire preuve de « nonchalance », etc.) est récurrent dans les discours pour évoquer le non-recours au congé et le manque de disponibilité des pères dans les premières semaines de vie de l'enfant. Florian, ingénieur informatique, explique ainsi pourquoi il lui semble impossible de ne pas utiliser ses onze jours à l'arrivée de sa fille : « Partir travailler en laissant ton gamin, laisser la mère s'occuper du gamin…ça s'est…pour moi c'est non ! [rires] Il y a quand même un partage des tâches qui doit avoir lieu. » En évoquant son recours sur le ton de l'évidence, Florian met à distance les pères qui ne font pas usage de leur congé de paternité (« pour moi c'est non ! »), associés à des pères démissionnaires qui « laissent leur gamin ». Dans la même logique, Frédéric, professeur des écoles qui a passé deux mois à domicile avec sa conjointe à la naissance de sa fille en raison du premier confinement du printemps 2020, insiste sur le sentiment qu'il n'aurait de toute façon « pas eu l'impression de les abandonner » car il avait initialement prévu d'être disponible quatre semaines (en posant deux semaines de congé paternité avant deux semaines de congés scolaires). Comme le laisse présager l'extrait du témoignage de Denis, certaines périodes d'utilisation du congé de paternité sont toutefois jugées plus légitimes et conformes aux attentes d'implication paternelle que d'autres – cette dimension fait l'objet du chapitre 4. Recourir au congé de paternité permet ainsi de se distancier de la figure discréditée du « père absent », celui qui a quitté sa famille et ne s'en (pré)occupe pas, condition pour revendiquer son appartenance au groupe des pères respectés.

1.2.2. Onze jours, et pas un de plus ?

Spécifiquement adressés aux pères, les congés de naissance et de paternité incitent les hommes à se rendre disponibles pendant deux semaines, mais délimitent dans le même temps les attentes en termes de présence paternelle. Si, comme on le verra au chapitre suivant, certains

pères allongent le dispositif de manière informelle en y adjoignant d'autres types de congés, la majorité se contente de la durée fixée par la politique publique. Nombreux sont les participants à l'enquête qui, comme Maxence, pensent aussi inenvisageable d'écourter les deux semaines indemnisées que de les allonger :

> « Ce dont j'étais sûr, c'est que je voulais prendre deux semaines minimum après la naissance. […] Deux semaines, ça représente le maximum de jours de congés que je pose par rapport à l'organisation de mon travail. Quand je pose deux semaines, je suis déjà content. Après, si j'avais pu poser un mois par rapport au boulot, ça m'aurait beaucoup plu, mais deux semaines ça me paraissait déjà beaucoup. »
>
> Maxence, 30-35 ans, bac+5, journaliste (CDI)
> en couple avec Carolina, 35-40 ans, bac+5, assistante audiovisuelle (à son compte)
> 1er enfant, naissance : avril 2020
> entretien post-accouchement (panel "confinement")

Les pères attribuent rarement leur raisonnement au fonctionnement du dispositif, le reliant plutôt aux pratiques en vigueur dans leur milieu professionnel.

Peut-on toutefois réellement imputer la concordance entre la durée jugée adéquate et celle accordée par le dispositif au hasard ? La tradition des *legal consciousness studies* a établi que, même inconsciemment, le droit participe à modeler les représentations autour de ce qui est considéré légitime et de ce qu'il ne l'est pas (Pélisse, 2005). Cette perspective concorde avec les conclusions des contributrices et contributeurs à la série d'ouvrages *Couples' Transitions to Parenthood* (2016) et *New Parents in Europe* (2019) coordonnés par Grunow et Evertsson. Par la comparaison des récits de centaines de primo parents au sein de huit pays européens, cette équipe a mis en lumière à quel point le contexte institutionnel façonne les idéaux concernant les congés des mères et les pères – influence qui reste souvent inaperçue aux yeux des couples eux-mêmes. Au-delà des moyens matériels qu'elles offrent aux individus pour s'organiser à l'arrivée d'un enfant, les modalités du congé de paternité peuvent aussi agir sur le plan culturel, normalisant une certaine durée d'absence pour les pères.

La norme du recours au congé de paternité contraste avec le rejet fréquent du congé parental et du statut de « père au foyer ». Au sein de la population française, seule une minorité de pères (1-2%) recourt à l'allocation de congé parental[26] (PreParE), dispositif faiblement indemnisé qui permet de mettre en pause partiellement ou pleinement son activité professionnelle pendant plusieurs mois à l'arrivée d'un enfant (Périvier et Verdugo, 2021). Parmi les participants à l'enquête, la politique n'a pas beaucoup plus de succès. À la fin du terrain, seul un père (Loïc, électricien) a utilisé un congé parental au cours des deux premières années suivant la naissance, en l'occurrence à temps partiel et en même temps que sa conjointe (infirmière).

[26] L'allocation (422,21 € par mois en 2022 pour un recours à temps plein) peut être perçue pour chaque parent jusqu'à 6 mois dans la première année de l'enfant pour une première naissance, puis jusqu'à deux ans au cours des trois premières années de l'enfant pour les naissances ultérieures.

Lors de la première vague d'entretiens, trois pères[27] (Florian, Quentin et Antoine) ont tout de même évoqué la possibilité d'utiliser ce dispositif à temps plein pendant un ou deux mois au cours de l'été, entre la fin du congé de leur conjointe et le commencement d'un mode de garde en septembre. Tous considéraient que leur absence ne serait négociable auprès de leur employeur·euse qu'au cours de la période estivale – organisation qui requière donc que la conjointe soit celle qui allonge sa propre coupure professionnelle jusqu'au mois de juillet. Toutefois, aucun des trois n'ont effectivement recouru au dispositif, les deux premiers parce qu'ils n'y étaient pas éligibles (avec moins d'un an d'ancienneté dans leur entreprise), et le dernier parce que seule la mère a finalement posé un congé parental pour assurer la totalité de la garde jusqu'au commencement de la crèche. Quatre autres pères (Florian, Thomas, Ethan et Ludovic) ont connu des périodes de chômage de plus de six mois, à temps partiel ou à temps plein, mais, si ces situations ont eu d'importantes conséquences sur leur routine quotidienne, aucune n'était anticipée. En miroir, six mères ont posé plusieurs mois de congé parental, le plus souvent entre la fin du congé de maternité et le début d'un mode de garde en septembre, et six autres n'avaient volontairement pas repris d'activités professionnelles (ou seulement à temps partiel) au moment du dernier entretien.

Sans surprise, les considérations financières sont mises au premier plan lorsque les participants sont interrogés sur la question du congé parental. Toutefois, les contraintes économiques ne constituent pas les seuls obstacles au recours. Mises à part les trois exceptions évoquées, et comme le souligne Chatot (2020) dans sa thèse sur les pères en congé parental, le dispositif ne fait souvent pas partie du champ des possibles. Les pères se sont donc rarement renseignés sur le dispositif, lorsqu'ils le connaissent. À cet égard, le congé parental apparaît bien moins identifié par les hommes que le congé de paternité (et lorsqu'ils confondent les intitulés des deux dispositifs, c'est toujours pour faire référence aux onze jours). Une fois invités à réfléchir sur le sujet, la perspective d'interrompre leur activité et de devenir père au foyer pendant plusieurs mois ne réjouit pas la majorité d'entre eux, qui place leur activité professionnelle au cœur de leur identité. Cette dynamique apparaît clairement au cours de ma deuxième discussion avec Martin, cadre dans le secteur financier d'une entreprise de grande taille. Alors que je le fais revenir sur leurs réflexions autour des modes de garde dans les mois qui suivent, je lui demande sa position par rapport au congé parental :

> « *Et est-ce que vous aviez envisagé d'autres solutions que la crèche ou l'assistante maternelle ?*
>
> Non. Honnêtement, non, c'était vraiment crèche et assistante maternelle. […]

[27] Tous les trois cadres, leur profil correspond à celui des pères des classes supérieures mettant temporairement entre parenthèses leur rôle de pourvoyeur de ressources pour s'investir pleinement dans la garde de l'enfant pendant un congé parental court (généralement moins de six mois) selon la typologie construite par Chatot dans sa thèse (Chatot, 2020, voir en particulier p.200).

Et le congé parental ?

[Confus] C'est-à-dire… ?

Il y a un congé qui est indemnisé par la CAF à hauteur de quelque chose comme quatre cents euros […] qui permet en fait de mettre en pause son activité professionnelle. […] Certains parents vont l'utiliser comme mode de garde dans les débuts.

Ouais, mais… Enfin, oui, on a un crédit, on a fait le calcul, on a tellement de charges fixes qu'on pourrait pas s'en sortir.

D'accord. Mais, du coup, enfin, vous l'avez considéré ?

Euh, cinq minutes. Franchement, cinq minutes, le temps de faire le calcul et sinon, non, on aurait été sur la paille, donc non.

Est-ce que ça aurait été un souhait ? Est-ce que vous auriez voulu garder l'enfant à la maison ou est-ce que de toute façon vous préfériez que ce soit un autre mode de garde ?

Non, on préfère qu'elle voie du monde plutôt qu'elle reste à la maison toute seule. [Il développe cette idée sur les bienfaits des sociabilités pour les jeunes enfants pendant quelques minutes] »

Martin, 30-35 ans, bac+5, audit comptable (CDI)
en couple avec Amélie, 30-35 ans, bac+5, chargée de communication (CDI)
1er enfant, naissance : août 2020
entretien post-accouchement

Les cinq minutes de réflexion auxquelles fait référence Martin pourraient tout aussi bien correspondre aux cinq secondes qui ont précédé sa réponse. Alors qu'il n'identifie pas immédiatement à quoi correspond le congé parental, l'évocation des contraintes économiques pour expliquer le non-recours au dispositif peut être interprétée comme une stratégie discursive visant à présenter à l'enquêtrice une explication socialement légitime pour expliquer les choix retenus. En ce sens, j'apprends lors de notre troisième rencontre que sa compagne, dont les revenus sont également élevés, compte utiliser un congé parental de six mois pour la naissance prochaine de leur deuxième enfant. Il semble surtout que Martin n'a pas l'envie (socialement construite) d'interrompre sa carrière pendant plusieurs mois. Lorsque je lui demande s'il aurait souhaité dans l'absolu garder sa fille à domicile, il commence par souligner l'intérêt d'un mode de garde collectif pour l'enfant, mais la suite de l'échange met en lumière que cette alternative ne correspond de toute façon pas à ses représentations relatives à la paternité :

« *Et est-ce que tu t'imaginerais être un père au foyer ?*

Non, quand même pas. Faut pas pousser le bouchon ! [rires] […] L'idéal, c'est le mix quoi. C'est pendant dix heures d'affilée, t'es au bureau, t'es stimulé intellectuellement et ensuite tu fais des choses simples avec ta fille. Tu restes avec ta fille pendant une heure et voir comment elle bouge, ce qu'elle fait avec ses yeux, etc. C'est vraiment le mix des deux qui est génial, je trouve. »

Martin (suite)

Lorsqu'il détaille le déroulé d'une journée idéale, l'équilibre auquel Martin aspire penche nettement vers un investissement professionnel conséquent. Son témoignage dessine bien les contours de l'injonction à la présence paternelle, qui requière une disponibilité pendant quelques semaines aux alentours de la naissance puis se soumet aux priorités de la carrière professionnelle.

Ainsi, si un « père présent » ne peut faire l'impasse sur le congé de paternité, il ne doit toutefois pas se rendre disponible au point de compromettre son rôle de pourvoyeur de ressources. Timothée offre un exemple particulièrement éloquent de cette logique. À l'annonce de la grossesse, ce dernier raconte comment il était convaincu par la nécessité d'être investi au cours de la période périnatale. Il a ainsi suivi tous les cours de préparation à la naissance et est d'ailleurs le seul participant à employer l'expression « on est enceinte ». Quelque mois avant la date prévue d'accouchement, Timothée était prêt à poser plusieurs semaines de congés annuels en plus du congé de paternité pour la naissance de son fils – une pratique relativement courante parmi ses collègues et amis, travaillant comme lui dans le secteur culturel en région parisienne.

Ses convictions vacillent lorsqu'il se retrouve au chômage au cours du deuxième trimestre de grossesse. Il me fait ainsi part de la manière dont, sans qu'il puisse véritablement se l'expliquer, retrouver un emploi devient soudainement la priorité absolue. Occupant préalablement un poste en CDI, il accepte rapidement après la naissance des missions intérimaires, plus faciles à décrocher, tout en continuant de postuler à des offres pour un contrat permanent. Alors qu'il aurait en théorie pu bénéficier des indemnités de chômage pour se rendre disponible auprès de son fils pendant le premier mois post-partum comme il l'avait initialement souhaité, et ainsi démontrer une paternité investie, il ne s'autorise pas à patienter davantage que deux semaines - l'équivalent de la durée du congé de paternité - avant de se relancer dans une activité professionnelle :

> « N'étant pas dans la situation sereine d'un salarié, je suis quand même rentré dans le cadre des onze jours. Enfin voilà, j'ai... je me suis mis à travailler le plus vite possible [deux semaines après la naissance] on va dire. J'ai quand même eu un petit temps... Mais... Je me suis dit quand même qu'il fallait que je reprenne assez vite. […] Je suis pas le père qui a pris trois mois, je suis le père qui a recommencé à travailler. »
>
> Timothée, 40 - 45 ans, bac+3, cadre technico-artistique (alors au chômage)
> en couple avec Eva, 35 - 40 ans, bac+5, chargée de communication (CDI),
> 1er enfant, naissance : décembre 2019,
> entretien post-accouchement

Timothée est ainsi traversé par des injonctions contradictoires. En se comparant aux hommes de son entourage qui s'arrêtent plus longtemps à la naissance (« le père qui a pris trois mois »), il explicite le prestige social associé au fait de s'arrêter plus longtemps que les deux semaines de congé de paternité au sein de son milieu social. Mais cette pratique n'est possible à ses yeux qu'avec la garantie qu'une telle coupure professionnelle n'impacte pas sa carrière. Son instabilité professionnelle le conduit à renoncer à cet idéal. Les préoccupations matérielles sont présentes, mais n'expliquent pas totalement sa recherche incessante. Il touche le chômage (environ 1 350€ mensuels nets pour un ancien salaire aux alentours de 1 650€ de salaire mensuel net) et sa conjointe conserve un emploi mieux rémunéré que le sien (environ 2 200€ de salaire mensuel net).

Ce qui ronge Timothée, c'est plus fondamentalement l'idée de faillir à ses responsabilités en tant que père parce qu'il ne participe plus (suffisamment) aux finances du foyer :

> « La conscience de devoir assurer et assumer la situation est plus importante qu'avant. Assurer et assumer économiquement, ne pas être le maillon faible... Il y a plus de responsabilités qu'avant. [...] [Il faut] être présent et assurer financièrement. Être un père sur qui on peut compter. […]
>
> *Si dans le pire des cas, tu n'arrivais pas à trouver le job qui te convient, et que c'était [ta compagne] qui pourvoyait aux ressources... ça, c'est quelque chose qui te dérangerait beaucoup ?*
>
> Hmm... Ben ouais, un petit peu, j'aurais l'impression, ben je te dis, de... de pas avoir, de pas réaliser...d'être en perpétuelle recherche. Parce que si j'ai pas les ressources, je vais passer ma vie à rechercher. […] À part si c'est un postulat et que tu te dis "bon ben là, c'est bon, je vais être 1 350€ pendant deux ans et on verra après, et je m'occupe de mon fils." [Fermement] Non. L'idée, comme je t'ai expliqué, assistante maternelle, c'est un vrai métier. Moi je suis pas forcément voué, disposé à faire papa au foyer. Je pense que mon rôle, il est pas là... »
>
> Timothée (suite)

Timothée explicite ainsi comment l'entrée dans la paternité accentue l'injonction à pourvoir économiquement aux besoins du foyer (Brachet et Salles, 2011). Loin de ressentir cette période de chômage comme l'opportunité d'accomplir l'idéal du « père présent » auquel il aspirait initialement, il la perçoit comme une situation déviante, risquant de compromettre le bon développement de toute la famille (se qualifiant de « maillon faible » de la cellule conjugale). S'aménager une coupure à la naissance n'est ainsi valorisé que dans la mesure où il s'agit d'une mise en pause temporaire inscrite au sein d'une activité professionnelle stable (Hunter, Riggs et Augoustinos, 2017). Comme le résume Timothée, les commandements du « bon » père tiennent en deux principes concomitants, « être présent et assurer financièrement », le premier ne se substituant pas au second.

*

* *

Au cours de cette première partie de chapitre, j'ai montré que le recours au congé de paternité est une pratique largement répandue. Le contraste entre la popularité du congé de paternité et le rejet majoritaire du congé parental et de la situation de père au foyer dessine les contours des normes contemporaines de présence paternelle, ce qu'elles recouvrent, mais aussi ce qu'elles excluent. Par l'utilisation du dispositif, les pères se distancient de la figure discréditée du « père absent », qui renvoie à un manque d'implication dans les tâches parentales jugé délétère au bon développement de l'enfant, sans pour autant compromettre leur fonction de pourvoyeur de ressources. En ce sens, le congé de paternité constitue une sorte de faire-valoir du « père présent », son recours opérant comme une démonstration d'implication paternelle, limitée dans le temps, mais hautement symbolique.

2. Des pères absents ? Saisir le non-recours dans sa diversité

Court, bien indemnisé et répondant aux normes contemporaines de « bonne » paternité, toutes les conditions semblent réunies pour favoriser le recours au congé de paternité. Dans ce contexte, ce sont moins les pères qui posent ces deux semaines que ceux qui renoncent à leur droit qui interrogent. Qui sont les pères qui n'utilisent pas le congé de paternité en France ? Comment expliquer ce non-recours ? Peut-on y lire la revendication d'une paternité « traditionnelle », particulièrement attachée au modèle de « l'homme gagne-pain » ?

À partir de méthodes mixtes, cette deuxième partie de chapitre identifie les caractéristiques des pères qui n'ont pas utilisé leur congé et retrace les mécanismes sous-jacents à ce phénomène. Après un retour sur les connaissances existantes (1), je montrerai qu'un fort engagement professionnel constitue un frein essentiel au dispositif (2), mais que cette focale d'analyse ne permet pas d'éclairer une large partie des cas de non-recours (3). Je discuterai enfin des arrangements professionnels officieux que les pères peuvent mettre en place au moment d'une naissance, qui tendent parfois à brouiller les frontières entre recours et non-recours (4).

2.1. Vers une définition plurielle du non-recours

Les principaux freins au recours au congé de paternité identifiés par la littérature, en France et à travers l'Europe, sont reliés à un fort engament professionnel[28] (1.1). Ces travaux, le plus souvent inscrits dans le champs de la sociologie de la famille ou des études de genre, se sont cependant peu appuyés sur les apports de la sociologie de l'action publique, qui invite à adopter une définition plurielle du non-recours et à tenir compte des potentielles difficultés d'accès au droit (1.2).

2.1.1. Des freins liés à la priorisation du travail professionnel bien documentés

Une première série d'hypothèses pense le non-recours comme le fruit de contraintes professionnelles et économiques. En France, les résultats de l'enquête qualitative pilote menée par le CRÉDOC (Chauffaut, 2003) suggèrent que les pères renonceraient à leur droit principalement par crainte de conséquences négatives sur leur carrière et leurs conditions de vie : soit que leur charge de travail soit considérée trop importante et qu'ils anticipent des difficultés voire l'impossibilité de se faire remplacer, soit qu'ils appréhendent la réaction de

[28] À des fins de comparabilités, les réflexions menées dans cette sous-partie se focalisent, ici encore, sur le cas des politiques de congés courts, bien indemnisés et réservés aux pères.

l'employeur·se (notamment en cas de situation précaire), soit que l'éventuelle perte de revenus entrainée par le recours soit jugée problématique (en particulier chez les salaires les plus élevés et les indépendants). Les conclusions des enquêtes statistiques préalables (Bauer et Penet, 2005 ; Legendre et Lhommeau, 2016 ; Pailhé, Solaz et Tô, 2018) montrent que l'usage du congé de paternité est effectivement moins fréquent lorsque les horaires sont longs ou le contrat de travail précaire (CDD, intérim, etc.). Les pères posent par ailleurs mois souvent les onze jours lorsqu'ils se situent en haut de l'échelle des revenus, mais également lorsqu'ils font partie des tranches les moins aisées. L'utilisation du congé de paternité est également moins courante dans les entreprises du secteur privé par rapport aux entreprises du secteur public - ces dernières mettant généralement en œuvre davantage de mesures visant à faciliter l'articulation entre les sphères professionnelle et familiale (Lefèvre, Pailhé et Solaz, 2009). Des conclusions similaires se retrouvent concernant les congés réservés aux pères à travers l'Europe, comme en Finlande (Eerola et al., 2019), où les pères issus des ménages les plus aisés posent moins souvent leurs congés, ou en Suède (Bygren et Duvander, 2006), en Allemagne (Geisler et Kreyenfeld, 2019) et en Espagne (Jurado-Guerrero et Muñoz-Comet, 2021), où les congés sont moins utilisés chez les employés du secteur privé qu'au sein du secteur public.

Il est également possible d'analyser le lien entre non-recours et engagement professionnel sous le prisme des normes de genre. L'identité masculine est historiquement et reste étroitement liée à l'activité professionnelle (Chatot, 2017 ; Merla, 2007 ; Pochic, 2000). L'injonction à assurer financièrement les besoins du foyer s'accentue d'ailleurs avec la transition vers la paternité (Brachet et Salles, 2011). L'idéal masculin de « l'employé idéal » (Williams, 2001) entièrement disponible pour son travail persiste, et nécessite d'être libre de toutes contraintes familiale (Acker, 2006).

Une deuxième série d'hypothèses suppose ainsi que les hommes sont d'autant plus prompts à appréhender les potentielles répercussions professionnelles du congé qu'ils placent le travail rémunéré au cœur de leur identité. À titre d'exemple, les pères français font moins usage de leurs droits lorsque leur conjointe est au foyer (Bauer et Penet, 2005 ; Legendre et Lhommeau, 2016). La position d'unique pourvoyeur de ressources du foyer peut inciter à être d'autant plus prudent concernant les risques de discrimination que pourraient revêtir le recours au congé, mais cette situation peut aussi dans une certaine mesure témoigner d'une adhésion au modèle de la spécialisation des rôles conjugaux. Par ailleurs, les pères les moins diplômés ont moins souvent recours à des congés en France (Pailhé, Solaz et Tô, 2018) et ailleurs en Europe (Jurado-Guerrero et Muñoz-Comet, 2021 ; Lappegard, 2008). Le niveau de diplôme peut indirectement refléter un type de profession ou un niveau de revenus, mais il est aussi positivement corrélé aux normes de genre intériorisées, les hommes les plus diplômés se

déclarant plus souvent égalitaires (Grunow, Begall et Buchler, 2018). Enfin, comme préalablement évoqué, les pères plus âgés ont également tendance à moins recourir au congé de paternité que les plus jeunes (Bauer et Penet, 2005 ; Legendre et Lhommeau, 2016), résultat pouvant refléter la plus grande adhésion des générations récentes aux normes égalitaires et au congé de paternité (Antunez et Buisson, 2019).

L'utilisation des onze jours ne semble pas (ou plus) déterminée par la catégorie socio-professionnelle. À partir des données *Congés autour de la naissance* datant de 2004, Denise Bauer et Sophie Penet (2005) mettent en évidence que la catégorie des « cadres et professions libérales » recoure moins au dispositif que le reste de la population, pouvant tenir à un engagement plus important de cette population dans la sphère professionnelle. Pour autant, cette logique ne se retrouve plus dans le volet 2013 de l'enquête *Modes de Garde et d'accueil du jeune enfant* (Legendre et Lhommeau, 2016). Après contrôles, les résultats des modèles de régressions logistiques ne montrent pas de différence entre les professions en population générale. On note un recours seulement un peu plus fréquent chez les cadres et professions intermédiaires par rapport aux employés une fois le champ restreint aux pères en CDI dans le secteur privé.

Enfin, le lien entre recours et rang de la naissance n'est pas clairement identifié. Les résultats de l'exploitation de l'enquête *Efle* (Pailhé, Solaz et Tô, 2018) montrent que les pères ont moins souvent l'intention de renoncer au dispositif pour l'arrivée de leur aîné·e, ce qui pourrait être lié au caractère d'exceptionnalité que revêt une première naissance (Clément et al., 2019). Toutefois ce résultat ne se retrouve pas dans les autres études une fois inclus l'âge du père dans les modèles (Bauer et Penet, 2005 ; Legendre et Lhommeau, 2016). Ces dernières études suggèrent que l'effet du rang de naissance est en réalité le reflet indirect de l'effet de l'âge – et potentiellement d'un effet générationnel, les fratries étant plus fréquentes chez les pères plus âgés.

Que les pères renoncent à leur droit par contraintes professionnelles, ou qu'ils se montrent réticents à s'absenter de leur emploi du fait d'une intériorisation des normes de genre, le non-recours est ainsi généralement associé à un modèle de paternité « traditionnel » qui priorise le travail rémunéré au détriment de la sphère familiale.

2.1.2. Vers une définition plurielle du non-recours

La sociologie de l'action publique apporte un éclairage complémentaire sur les déterminants de la non-utilisation du congé. Cette tradition théorique souligne que le non-recours ne peut être appréhendé comme un choix rationnel et informé, qui serait réalisé après avoir pesé le pour et le contre à partir d'un ensemble d'informations correctes (Warin,

2017). L'Observatoire des non-recours aux droits et services (Odenore) distingue plusieurs types de non-recours, entre autres (Revil et Warin, 2019, p.399) :

- la *non-connaissance*, « lorsque l'offre n'est pas connue »

- la *non-orientation*, « lorsque les destinataires potentiels […] ne sont pas sollicités ou accompagnés pour demander l'ouverture ou le renouvellement d'un droit […] »

- la *non-demande*, « quand l'offre est connue mais pas demandée […] »

Dès lors, le non-usage du congé de paternité ne manifeste pas nécessairement un désintérêt pour la politique publique, mais peut résulter d'une multitude d'obstacles informationnels et administratifs à diverses étapes du parcours de demande.

Cette approche invite à étudier le recours au congé de paternité d'après une perspective d'accès au droit, comprise comme la capacité de bénéficier de prestations sociales (Ribot et Peluso, 2003). Cette définition comprend deux dimensions : la reconnaissance institutionnelle qu'un droit est dû d'une part, et les ressources à disposition pour effectivement faire valoir ce droit d'autre part. Dans leur revue de littérature sur les connaissances relatives aux politiques de congés, Moss et Deven (2006) distinguent ainsi l'accès *de jure* (l'éligibilité aux droits) et l'accès *de facto* (les difficultés qui freinent le recours à des prestations dont les individus souhaiteraient bénéficier – ou pourraient souhaiter bénéficier s'ils en avaient connaissance) :

> « Au-delà de [la] non-éligibilité *de jure*, divers sous-groupes de parents peuvent également être confrontés à des difficultés d'accès [aux droits] *de facto* : les chômeurs, les personnes peu diplômées, les minorités ethniques et les immigrants - tous ceux qui occupent des positions précaires sur le marché du travail, ce qui se traduit souvent par des droits insuffisants en matière de sécurité sociale ou un manque de protection des conventions collectives, contribuant ainsi à un risque substantiel d'exclusion sociale et à des conditions moins favorables à l'exercice de la parentalité. » (traduction personnelle[29])

Comme le remarquent Dobrotić et Blum (2019), cette perspective reste très largement minoritaire dans la littérature internationale sur le recours aux politiques de congés, dont l'intérêt s'est prioritairement porté sur les écarts de pratiques entre mères et pères et leurs conséquences en matière d'inégalités de genre. Réfléchir en termes d'accès au droit déplace la focale sur les inégalités entre hommes, et souligne que certains, bien que dominants du point de vue du genre, peuvent occuper une position subordonnée au sein d'autres rapports sociaux. Les deux approches sont toutefois indissociables : si l'utilisation de congés postnataux par les pères participe à la réduction des inégalités de genre, comprendre les freins au recours chez les hommes bénéficie aussi aux femmes.

[29] Version originale : « Beyond […] *de jure* non-eligibility, various subgroups of parents may also face *de facto* access problems: the unemployed, the poorly educated, ethnic minorities and immigrants–all those occupying precarious positions in the labor market, reflected often in poor social security rights or lack of protection from collective agreements, contributing to a substantial risk of social exclusion and poorer conditions for parenting. »

La méconnaissance des politiques publiques et les difficultés administratives apparaissent des pistes explicatives particulièrement fécondes pour appréhender les forts taux de non-recours chez les pères en emploi « atypique » (indépendants ou contrats courts), en situation de précarité économique, ou immigrés qui s'observent en France (Bauer et Penet, 2005 ; Legendre et Lhommeau, 2016 ; Pailhé, Solaz et Tô, 2018), ainsi qu'au sein d'une diversité de contextes institutionnels (Eerola et al., 2019 ; Geisler et Kreyenfeld, 2019 ; Jurado-Guerrero et Muñoz-Comet, 2021 ; Mussino, Duvander et Ma, 2018). En ce sens, en France, Denise Bauer et Sophie Penet (2005) observent que, dans l'enquête *Congés autour de la naissance* (2004) les pères aux revenus les plus modestes ont plus souvent évoqué que les autres une méconnaissance de leurs droits pour expliquer leur non-recours. En outre, les enquêtes qualitatives menées au lendemain de l'instauration des onze jours mentionnent au détour de notes de bas de page que certains pères au chômage ou indépendants rencontrés se croient inéligibles au dispositif (Chauffaut & David 2003; De Ridder et al. 2004). Loin de les considérer comme des anomalies isolées, ce travail propose d'apporter une attention particulière à ces situations afin de rendre compte de la diversité des formes de non-recours au congé de paternité.

Cette définition plurielle du non-recours invite à adopter une approche en termes de réception de l'action publique (Revillard, 2018), c'est-à-dire à se placer du point de vue des pères pour retracer au mieux leur compréhension des politiques familiales et les logiques les ayant menés à faire usage ou non du dispositif (pour une présentation plus détaillée de cette approche, voir le chapitre 1). Jusqu'ici, la parole des pères non-recourants sur leur propre situation a été quasiment absente, non interrogés si ce n'est très succinctement[30].

2.2. Données et méthodes

Cette deuxième partie de chapitre explore les mécanismes sous-jacents au non-recours à partir d'un protocole d'enquête mixte alliant entretiens semi-directifs et exploitation d'enquêtes quantitatives, décrit dans le chapitre 2. Pour rappel, sept des trente-deux participants interviewés au volet qualitatif n'ont utilisé aucun jour de congé de paternité et sont donc qualifiés de « non-recourants ». Deux autres sont dans une situation ambigüe, dans la mesure où ils ont formellement déclaré avoir utilisé les onze jours consécutifs, mais les ont en réalité illégalement fragmenté. Ici, le matériau qualitatif a en premier lieu permis d'éclairer les résultats quantitatifs (stratégie d'« enrichissement » (Aguilera et Chevalier, 2021)).

[30] L'étude du Crédoc, sur laquelle repose l'article de Delphine Chauffaut et Carolina David (2003) préalablement présenté a permis la passation d'un questionnaire d'une quinzaine de minutes auprès de trente-deux pères qui n'ont pas prévu de recourir au congé au moment de la naissance.

Les paragraphes suivants précisent les variables et les modèles retenus pour aboutir aux résultats statistiques.

2.2.1. Champ étudié

Les analyses quantitatives croisent la troisième vague de l'enquête Génération 2010 réalisée en 2017 par le Céreq et le deuxième volet de l'enquête Mode de garde et d'accueil du jeune enfant (MDG) mené en 2013 par la Drees. L'enquête Génération 2010, plus précise, permet l'identification des caractéristiques professionnelles détaillées des pères au moment de la naissance à l'aide d'un calendrier suivant leur activité mois par mois. Cette enquête porte toutefois sur une population particulière, les hommes devenus pères dans les sept ans ayant suivi la sortie de leur formation initiale en 2010, et comprend de petits effectifs (N = 995). L'hypothèse faite ici est que les mécanismes freinant le recours au congé de ces pères sont comparables à ceux à l'œuvre en population générale. L'enquête MDG est, quant à elle, représentative de l'ensemble des pères d'un enfant de six ans ou moins et vivant avec lui en 2013 (N = 5 333)[31]. Cependant, les caractéristiques des parents ne sont cette fois disponibles qu'à la date de passation du questionnaire. Par ailleurs, les informations sont alors reportées soit par le père lui-même, soit par sa conjointe (pouvant être source de potentielles imprécisions). Si chacune de ces sources comporte ses propres limites, la convergence dans la direction, la taille et la significativité des effets observés conforte les résultats obtenus.

Pour les deux enquêtes, le champ retenu est celui des pères ayant droit aux indemnités journalières de congé de paternité à l'arrivée du dernier enfant observé. L'éligibilité a été estimée indirectement à partir des enquêtes statistiques mobilisées (et aussi précisément que possible, dans la mesure où les règles pour bénéficier d'une compensation sont relativement complexes, voir encadré I, chapitre 1, section 2.2.1). À partir du calendrier professionnel de l'enquête Génération 2010, sont inclus les pères en CDI, en CDD, percevant des indemnités de chômage au cours du mois de naissance, les pères intérimaires ayant perçu un salaire au moins équivalent à 1 015 fois le Smic horaire sur les six mois précédant la naissance (montant actualisé de 2010 à 2017), et les pères indépendants en activité au cours des dix mois précédant la naissance. Pour l'enquête MDG, l'éligibilité est estimée à partir de questions spécifiquement destinées à l'évaluer, qui identifient les pères en emploi ou percevant des indemnités de chômage au moment de la naissance.

Les déterminants associés au non-recours sont explorés à partir de régressions logistiques sur les pères en emploi. À la différence des statistiques descriptives (tableau 3.1),

[31] Sont donc exclues les familles où le père biologique est absent du ménage, qui représentent environ 10 % des ménages interrogés.

ces modèles (tableau 3.2) excluent du champ les pères au chômage, puisque la majorité des variables explicatives sont relatives à la situation professionnelle. Minoritaire, l'exclusion de ces profils fait peu varier les estimations.

2.2.2. Variables analysées et méthodes employées

La variable dépendante est la non-utilisation du congé suite à l'arrivée du dernier enfant observé (valeur qui prend 1), par opposition à l'utilisation partielle ou totale des onze jours (95 % des pères qui utilisent le congé de paternité posent la totalité des onze jours – Legendre et Lhommeau, 2016). La formulation des questions permettant de saisir le non-recours est très proche dans les deux enquêtes[32]. L'enchaînement des questions sur le congé employeur puis le congé de paternité dans l'enquête MDG, la précision « congé paternité prévu par la loi » dans l'enquête Génération 2010, ainsi que le détail du nombre de jours de congés posés laissent supposer que les répondants ont correctement identifié le dispositif institutionnel sur lequel portaient les questions.

L'analyse repose sur trois modèles de régressions logistiques. À partir de l'enquête MDG, le modèle 1 explore les différences entre catégories socioprofessionnelles, en contrôlant, pour les revenus du ménage (par quintile), le nombre d'heures travaillées rémunérées par semaine du père, son âge et le rang de la naissance. Afin d'analyser plus en détails les effets des caractéristiques professionnelles, le modèle 2 remplace la catégorie socioprofessionnelle du père par son contrat de travail, son niveau de diplôme et la comparaison du niveau de diplôme des deux parents. Le modèle 3 reproduit le modèle 2 à partir de l'enquête Génération 2010, afin de confronter les résultats selon les sources. Les variables sont directement comparables entre enquêtes, exception faite des quintiles de revenus mensuels nets. Ces derniers concernent le salaire ou les revenus non-salariés du père pour l'enquête Génération 2010 contre l'ensemble des revenus du ménage (prestations familiales incluses) par unité de consommation pour l'enquête MDG. Par ailleurs, le modèle 3 ajoute la taille de l'entreprise et l'ancienneté de l'emploi (indicateurs non disponibles dans MDG), mais n'inclut pas le nombre d'heures travaillées (indicateur non disponible dans Générations 2010).

Aucune des deux enquêtes ne contient d'informations relatives à la situation professionnelle des conjointes au moment de la naissance. Or, les femmes sont susceptibles d'avoir modifié leur temps de travail dans les premières années de l'enfant plus largement que

[32] Enquête MDG : « Suite à la naissance de [benjamin], son père a-t-il pris / avez-vous pris les trois jours accordés par son/votre employeur ? » Immédiatement après : « son père a-t-il pris / avez-vous pris un congé de paternité ? » Immédiatement après : « Combien de jours ce congé a-t-il duré ? » ; Enquête Génération 2010 : « À la naissance de votre premier/deuxième enfant, avez-vous pris le congé paternité prévu par la loi ? » Immédiatement après : « Combien de jours ? ».

les hommes (Pailhé et Solaz, 2010). Le risque de relation inverse entre non-recours et situation professionnelle des mères étant très élevé, ces variables ne sont donc pas inclues dans les modèles. Afin de tout de même avoir une mesure des négociations conjugales potentiellement à l'œuvre dans le recours au congé, les modèles 2 et 3 comprennent la comparaison du niveau de diplôme des parents.

Le tableau 3.2 présente les effets marginaux estimés à partir de ces régressions. Les effets marginaux correspondent à la différence entre deux probabilités prédites par les modèles. Il existe différentes manières de calculer les probabilités prédites. Elles ont ici été obtenues par la méthode « *average adjusted predictions* », qui consiste à fixer la valeur de la variable indépendante d'intérêt tout en laissant les valeurs des autres variables telles quelles pour chaque individu.

2.3. Un recours subordonné à la fonction de pourvoyeur de revenus

Dans le contexte français, le non-recours apparaît rare chez les pères qui disposent d'un emploi salarié stable (2.1). Ainsi, la *non-demande* du congé (renoncement conscient à ses droits) se retrouve avant tout des secteurs professionnels qui se démarquent par des injonctions particulièrement forte à la disponibilité (2.2)

2.3.1. L'emploi salarié stable, premier rempart face au non-recours

Le facteur le plus discriminant dans le non-recours au congé de paternité concerne, de très loin, l'insertion ou non dans un emploi salarié stable (tableau 3.1). Lorsqu'ils disposent d'un CDI ou sont fonctionnaires, jusqu'à 20% ne posent aucun des onze jours accordés. Par contraste, les deux tiers des indépendants et environ 80% des demandeurs d'emploi ne recourent pas au dispositif. Le congé de paternité a également moins de succès chez les salariés en contrats courts, tels que les intérimaires ou les pères en CDD, leur taux de non-recours fluctuant autour de 40% selon les enquêtes. Ainsi, plus de la moitié des non-recourants sont des pères au statut précaire, alors que ces derniers ne représentent qu'un quart des répondants aux enquêtes. Le tableau 3.2 présente les résultats des modèles de régressions logistiques en termes d'effets marginaux. Il montre que, même après l'inclusion des variables de contrôles, les effets de l'emploi non-salarié restent significatifs et très grands. Ainsi, la probabilité de non-recours des pères indépendants dépasse celle des pères en contrat à durée indéterminée ou fonctionnaire de 37 points de pourcentage d'après les données de l'enquête MDG 2013 (modèle 2), et de 49 points d'après celles de l'enquête Générations 2010 (modèle 3). Le modèle 2 estime aussi que les pères en contrats courts ont une probabilité bien plus haute de ne pas faire usage des onze jours que celle des pères en contrats longs (20 points de pourcentage de plus). L'écart entre ces deux groupes ne sont toutefois pas significatif d'après le modèle 3. Sans doute l'effet du type

de contrat est ici capté en partie par l'effet de la durée d'exercice du poste occupé au moment de la naissance, qui a pu être mesurée à partir des données Générations 2010 et intégrée dans ce dernier modèle.

Le non-recours est en effet plus élevé chez les hommes récemment embauchés, bien que le dispositif soit ouvert sans condition d'ancienneté pour les salariés. Même après contrôle du type de contrat et des autres caractéristiques observables, les pères qui occupent leurs fonctions depuis moins d'un an ont une probabilité bien plus élevée (de 17 points de pourcentage) de ne pas recourir au congé, par rapport aux pères qui sont installés à leur poste depuis plus de deux ans.

Les entretiens qualitatifs révèlent que les pères en période d'essai ou changeant de poste peuvent hésiter à faire usage de leur droit, redoutant que cela ne porte préjudice à leur intégration. Henri, cadre dans le secteur bancaire, revient sur ses délibérations internes au moment d'annoncer son absence à sa nouvelle équipe :

> « T'as toujours une appréhension… mais en fait, on se fait une fausse image du congé de paternité, parce que c'est super court ! Le congé de maternité, c'est pas pareil parce que c'est plus long. Mais le congé de paternité c'est très court, donc c'est comme une semaine de vacances, quoi ! [rires] Donc, oui, on a toujours cet espèce d'*a priori.* […] Mais en fait… j'ai jamais eu un retour négatif. »
>
> Henri, 20-25 ans, bac+5, cadre du secteur bancaire (CDI)
> en couple avec Sofia, 20-25 ans, bac+5, cadre du secteur bancaire (CDI),
> 1er enfant, naissance : septembre 2020,
> entretien prénatal

Si Henri offre un aperçu des préoccupations que peuvent ressentir certains pères, la comparaison avec le congé de maternité lui permet de relativiser son léger écart aux attentes professionnelles et les discriminations qui pourraient en découler. Les pères apparaissent ainsi d'autant moins inquiet(é)s que leurs collègues féminines s'absentent bien plus longtemps. Chez la majorité des salariés en CDI rencontrés, le recours aux onze jours n'a suscité aucune réaction et n'a pas déstabilisé le fonctionnement de l'entreprise. À partir des données « Congés autour de la naissance », Bauer (2005) souligne que seulement 4% des 2 000 pères interrogés mentionnent avoir été explicitement découragés de faire usage de leur droit par leur employeur ou employeuse - l'allongement du dispositif à quatre semaines, si utilisées en un bloc, pourrait susciter davantage de réflexions.

Tableau 3.1. – Taux de non-recours au congé de paternité à la dernière naissance (%)

	Mode de Garde -2013		Génération 2010 -2017	
	N	%	N	%
Situation professionnelle du père				
Salariés en CDI du privé ou fonctionnaires	3958	20	757	13
Salariés en CDD ou en intérim	479	42	108	35
Travailleurs indépendants	662	66	91	68
Demandeurs d'emploi indemnisés	234	83	39	79
Diplôme du père				
< Baccalauréat	1950	35	104	28
Baccalauréat	1125	27	152	31
Bac+2	808	23	126	22
Bac+3 ou plus	1392	28	613	19
Diplôme du père comparé au diplôme de la mère				
La mère est plus diplômée	1702	29	242	20
Le père est plus diplômé	904	26	148	26
Les parents ont un niveau équivalent	2530	31	595	24
CSP du père				
Agriculteur, artisan, commerçant et chef d'entreprise	569	69	32	69
Cadre et profession intellectuelle supérieure	1089	24	470	17
Profession intermédiaire	1153	21	227	23
Employé	617	24	78	13
Ouvrier	1838	28	149	21
Quintile des revenus mensuels net par UC / du père				
< 1055€ / < 1500€	1062	50	182	42
1055€ - 1429€ / 1500€ - 1999€	1066	29	194	17
1430€ - 1729€ / 2000€ - 2499€	1059	22	200	19
1730€ - 2169€ / 2500€ - 2999€	1080	21	183	8
> 2170€ / > 3000€	1066	29	188	21
Ancienneté du poste				
< 1 an			175	46
1 – 2 ans			569	19
> 2 ans			251	16
Taille de l'entreprise				
< 10 salarié·es			140	25
10 - 49 salarié·es			172	21
50 - 199 salarié·es			162	16
> 200 salarié·es			329	12
Secteur				
Privé	834	32	276	20
Public	4496	17	657	21
Volume horaire professionnel hebdomadaire				
< 40h	3080	24		
40h ou plus	1907	37		
Irrégulier (> 3h d'écart selon semaine)	346	46		
Âge				
< 30 ans	761	27	316	30
30 - 35 ans	1475	24	476	19
35 - 40 ans	1802	28	198	27
> 40 ans	1295	40	5	41
Rang de l'enfant				
1er	1774	28	590	24
2ème ou plus	3559	31	405	23
Ensemble	5333	30	995	24

Remarques : Pour les modèles 1 et 2, les variables concernent la situation au moment de l'enquête. Si le père ne travaillait plus au moment de la passation du questionnaire, ce sont les caractéristiques du dernier emploi qui ont été retenues. Pour le modèle 3, les variables concernent la situation à la naissance. Les données sont pondérées. *Sources* : Enquêtes Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2013 (Drees) et Génération 2010 à 7 ans (Céreq). *Champ* : Pères d'un enfant de moins de 6 ans (MDG) et hommes devenus père d'un enfant dans les 7 années suivant la fin des études (Génération 2010), éligibles au congé de paternité. *Lecture* : D'après l'enquête MDG (2013), 20% des pères salariés en CDI dans le secteur privé ou fonctionnaires n'ont utilisé aucun des onze jours de congé de paternité suite à l'arrivée de leur dernier enfant.

Tableau 3.2. –Non-recours au congé de paternité à la dernière naissance, régressions logistiques

	Mode de Garde 2013				Génération 2010 2017	
	Modèle 1		**Modèle 2**		**Modèle 3**	
	Effets marginaux	*σ*	*Effets marginaux*	*σ*	*Effets marginaux*	*σ*
Situation professionnelle du père						
Salariés en CDI du privé ou fonctionnaires			*réf.*		*réf.*	
Salariés en CDD ou en intérim			0,20***	(0,03)	0,08	(0,05)
Travailleurs indépendants			0,37***	(0,02)	0,49***	(0,08)
Diplôme du père						
< Baccalauréat			0,04*	(0,02)	0,01	(0,06)
Baccalauréat			0,02	(0,02)	0	(0,05)
Bac+2			*réf.*		*réf.*	
Bac+3 ou plus			0,02	(0,02)	-0,06	(0,05)
Diplôme du père comparé au diplôme de la mère						
La mère est plus diplômée			-0,03*	(0,02)	-0,09**	(0,04)
Le père est plus diplômé			-0,02	(0,02)	0,03	(0,05)
Les parents ont un niveau équivalent			*réf.*		*réf.*	
PCS du père						
Agriculteur, artisan, commerçant et chef d'entreprise	0,36***	(0,03)				
Cadre et profession intellectuelle supérieure	*réf.*					
Profession intermédiaire	-0,02	(0,02)				
Employé	-0,03	(0,02)				
Ouvrier	0	(0,02)				
Quintile des revenus mensuels net par UC / du père						
< 1055€ / < 1500€	0,24***	(0,02)	0,19***	(0,02)	0,09**	(0,04)
1055€ - 1429€ / 1500€ - 1999€	0,09***	(0,02)	0,07***	(0,02)	0,04	(0,04)
1430€ - 1729€ / 2000€ - 2499€	0,01	(0,02)	0,01	(0,02)	0,09**	(0,04)
1730€ - 2169€ / 2500€ - 2999€	*réf.*		*réf.*		*réf.*	
> 2170€ / > 3000€	0,06***	(0,02)	0,05***	(0,02)	0,18***	(0,06)
Volume horaire professionnel hebdomadaire						
< 40h	*réf.*		*réf.*			
40h ou plus	0,07***	(0,01)	0,06***	(0,01)		
Irrégulier (> 3h d'écart selon semaine)	0,05	(0,03)	0,09**	(0,03)		
Secteur						
Privé			*réf.*		*réf.*	
Public			0,06***	(0,02)	0,06	(0,04)
Ancienneté du poste						
< 1 an					0,17***	(0,06)
1 – 2 ans					0	(0,04)
> 2 ans					*réf.*	
Taille de l'entreprise						
< 10 salarié·es					-0,07	(0,05)
10 - 49 salarié·es					*réf.*	
50 - 199 salarié·es					-0,05	(0,05)
> 200 salarié·es					-0,08*	(0,05)
Âge du père						
< 30 ans	-0,01	(0,02)	-0,02	(0,02)	0,09**	(0,04)
30 - 35 ans	*réf.*		*réf.*		*réf.*	
35 - 40 ans	0,03**	(0,02)	0,04**	(0,02)	0,02	(0,04)
> 40 ans	0,10***	(0,02)	0,11***	(0,02)	0,05	(0,14)
Rang de l'enfant						
1er	*réf.*		*réf.*			
2ème ou plus	-0,02	(0,02)	-0,01	(0,01)	0,01	(0,03)
Observations	5141		5141		956	

Remarques : réf. : situation de référence ; - : non significatif ; * : significatif à 10% ; ** : à 5% ; *** : à 1%. Pour les modèles 1 et 2, les variables concernent la situation au moment de l'enquête. Si le père ne travaillait plus au moment de la passation du questionnaire, ce sont les caractéristiques du dernier emploi qui ont été retenues. Pour le modèle 3, les variables concernent la situation à la naissance. Sources : Enquêtes Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2013 (Drees) et Génération 2010 à 7 ans (Céreq). Champ : Pères d'un enfant de moins de 6 ans (modèles 1 et 2) et hommes devenus père d'un enfant dans les 7 années suivant la fin des études (modèle 3), en emploi au moment de la naissance de son dernier enfant et éligibles au congé de paternité. Lecture : Par rapport au fait d'être cadre, être agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise augmente de 36 point de pourcentage la probabilité de ne pas recourir à un congé de paternité à la naissance du benjamin, et la différence est significative au seuil de 1%.

2.3.2. Renoncer à ses droits par dévouement professionnel

La désapprobation du dispositif est donc rare et apparaît circonscrite à des secteurs qui se distinguent par de fortes injonctions à la « disponibilité extensive ». Cette expression employée par Guillaume et Pochic (2007, p.12) dans une étude sur le plafond de verre chez les cadres dirigeants, fait référence à un « dévouement total à l'entreprise » qui « s'appuie implicitement sur une division du travail asymétrique au sein du couple ». Ainsi, les pères aux horaires plus longs sont moins susceptibles d'utiliser la politique publique. À caractéristiques observées contrôlées, travailler plus de 40 heures par semaine réduit un peu la probabilité de recourir au congé (moins 6 points de pourcentage). La probabilité de non-recours est par ailleurs moins haute dans les grandes entreprises (de plus de 200 salarié·es) que dans les entreprises de petite taille (de 10 à 49 salarié·es), potentiellement liées aux difficultés à se faire remplacer ou à répartir les tâches des absents en cas de petits effectifs (moins 8 points de pourcentage). Enfin, d'après l'enquête MDG 2013, les pères ont une plus forte probabilité de ne pas utiliser le congé lorsqu'ils travaillent dans le secteur privé (plus 6 points de pourcentage), par rapport au secteur public, généralement davantage enclin à accorder des arrangements favorisant une articulation famille-travail (Lefèvre, Pailhé et Solaz, 2009). Ce dernier résultat n'est pas corroboré par l'exploitation de l'enquête *Génération 2010*, mais il est cohérent avec la littérature internationale préalablement évoquée.

Ces divers éléments indiquent que, dans une certaine mesure, le non-recours au congé de paternité répond à des attentes organisationnelles. Le cas de Ludovic est emblématique de ce cas de figure (voir portrait ci-dessous).

Portrait de Ludovic

Lorsque je le rencontre, Ludovic a 31 ans et attend la naissance de son deuxième enfant. Il habite dans un petit village dans l'Est de la France. Il a exercé divers métiers ouvriers dans le secteur du bâtiment depuis l'obtention de son CAP, mais il est au chômage depuis un an.

Jusqu'à l'arrivée de sa première fille, la disponibilité géographique et temporelle de Ludovic pour son employeur est totale. Monteur-câbleur en électricité, il sillonne la région pour installer le réseau de fibre optique et débute ses journées très tôt. Ce contexte le désincite à faire usage de son droit à la naissance de l'aînée : « Je l'ai pas pris. Je le regrette encore au jour d'aujourd'hui, mais bon. […] Disons que je me suis tué pour un patron pour rien. J'enchaînais les déplacements, les heures…pas un merci ! ».

Très vite cependant, la garde de la petite devient une question épineuse à l'issue du congé de maternité. Sa compagne, Lucie, travaille en tant que boulangère avec son père, sa mère et son frère au sein de l'entreprise familiale. Elle fait de longs horaires, de nuit et souvent le weekend. Puisque Lucie prend ses fonction à 3h30 et que Ludovic doit au plus tard quitter le domicile

familial à 6h30, aucun des deux conjoints ne peut garder l'enfant le matin jusqu'à la relève d'une crèche, d'une assistante maternelle, ni même d'un·e proche.

Ludovic demande à sa compagne d'adapter ses horaires professionnels. Cependant, Lucie bénéficie du soutien de sa famille et est bien mieux insérée professionnellement que lui. Elle adore son métier, pour lequel elle est connue dans le village et se sent socialement valorisée, quand Ludovic entretient un rapport avant tout utilitaire à ses emplois, régulièrement entrecoupés de périodes de chômage. Elle est aussi prise dans des relations de pouvoir avec son père, qui dirige son activité professionnelle (par exemple, plus jeune, elle a renoncé à des études en pâtisserie et consentie à se réorienter vers la boulangerie pour combler les besoins du commerce familial). Cherchant à préserver la bonne entente familiale, elle n'ose pas demander une modification de ses horaires, qui nécessiterait d'embaucher une personne extérieure pour la remplacer (personne dont il faudrait, par ailleurs, respecter le nombre d'heures indiquées sur le contrat de travail).

Selon Ludovic, le couple menace alors de se séparer. Face à la famille de sa compagne qui fait bloc, il essaie de négocier auprès de son employeur d'arrêter les déplacements ou de décaler ses horaires, en vain. Son employeur considère que son problème est de l'ordre du privé et que son emploi du temps ne peut être adapté. Dans l'impasse, il abandonne son poste et fini par être licencié. Il prend alors une place importante dans la garde quotidienne de sa fille, avec l'aide de l'arrière-grand-mère maternelle, et affirme, avec rancœur, ne pouvoir reprendre une activité que si sa conjointe accepte de changer de profession.

La situation de Ludovic rend explicite l'incompatibilité des organisations professionnelles genrées avec les responsabilités familiales, invisibilisées et supposément prises en charge par la conjointe (Acker, 2006). Le refus de son employeur de trouver un arrangement pour la garde de sa fille, entrainant son licenciement, illustre l'ampleur des injonctions à la disponibilité dans son entreprise et éclaire rétrospectivement les motifs de son non-recours.

L'exemple de Ludovic évoqué précédemment rappelle aussi le jeu des rapports de pouvoir au sein des couples dans l'articulation famille-travail. C'est en ce sens qu'il est possible d'interpréter le taux de recours au congé de paternité plus élevé chez les couples où la conjointe est plus diplômée que le père, par rapport aux couples chez lesquels les deux parents ont un niveau d'éducation équivalent (écart significatif après contrôle). L'hypergamie masculine, situation dans laquelle une femme dispose plus de ressources que son conjoint, est en effet une condition favorable à un plus grand investissement paternel (Cartier et al., 2021 ; Guichard-Claudic et al. 2009). Toutefois, dans les entretiens, le congé de paternité n'apparaît pas, la majorité du temps, un fort enjeu de négociations conjugales (voir chapitre 4). Les pères rencontrés affirment le plus souvent avoir pris leur décision de leur côté, puis d'en avoir informé les mères dans un second temps. La conception du congé de paternité comme un droit individuel

participe à le présenter comme un choix qui leur revient personnellement (McKay et Doucet, 2010 ; Romero-Balsas, 2012).

L'utilisation du congé de paternité est par ailleurs plus rare aux deux extrémités de la distribution des revenus professionnels. D'après l'enquête MDG 2013 (modèle 2), les pères qui appartiennent aux foyers avec le moins de ressources économiques ont une probabilité de non-recours supérieure de 19 points de pourcentage par rapport aux pères qui appartiennent aux ménages situés dans le quatrième quintile de la distribution. L'exploitation de l'enquête Génération 2010 corrobore cette logique, le modèle 3 montrant que la probabilité de non-recours des pères qui gagnent moins de 1500€ par mois est plus élevée que celle des pères qui gagnent entre 2500€ et 2999€ par mois (de 9 points de pourcentage). Si les écarts estimés sont dans ce dernier modèle sont moins importants, il est à noter que les revenus concernent ici uniquement ceux du père, et non ceux des deux conjoints. Or, les foyers qui disposent le moins de ressources économiques sont susceptibles d'être des couples monoactifs, voire des couples où seul le père est en emploi. Ainsi, ce non-recours chez les hommes qui disposent le moins de ressources peut être liée à une précarité économique, qui incite peu à prendre le risque de la « désapprobation de l'employeur » (Chauffaut & David 2003, p.3), *a fortiori* si les finances du ménage dépendent entièrement d'eux.

Du côté des pères les mieux rémunérés, la perte de revenu entrainée par le seuil des indemnités journalières au sein du secteur privé peut décourager le recours. C'est ainsi qu'on peut interpréter la plus forte probabilité de non-recours chez les hommes qui gagnent plus de 3000€ (18 points de pourcentage de plus, d'après le modèle 3) et dont les revenus dépassent le montant maximal compensé par la sécurité sociale, situé aux alentours de 2 500€ nets par mois sur la période étudiée. Cette fois-ci, ce sont les écarts calculés à partir de l'enquête MDG qui sont plus faibles (le modèle 2 estimant une probabilité de non-recours pour les pères du dernier quintile de la distribution de revenus plus haute de 5 points de pourcentage que celle des pères du quatrième quintile). Cependant, dans ce cas, la réunion des revenus des deux conjoints apparaît une mesure moins précise pour observer un potentiel effet du plafond de la sécurité sociale. Par ailleurs, au-delà des considérations financières, détenir un haut niveau de salaire est aussi susceptible de s'accompagner d'une forte valorisation de l'investissement professionnel ou d'une injonction à la disponibilité plus forte, par exemple pour les pères occupant des positions hiérarchiques élevées ou une fonction d'encadrement.

Toutefois, les cadres ne posent pas moins souvent leur congé de paternité, contrairement aux résultats de premières enquêtes (Chauffaut & David 2003). Alors qu'ils étaient seulement 49% à avoir utilisé les onze jours entre 2003 et 2004 (Bauer et Penet, 2005), leur taux de recours a rejoint celui des autres catégories socio-professionnelles et gravite autour de 80% en 2013 et

2017 (tableau 3.1). Plusieurs pistes pourraient expliquer ce rattrapage. D'une part, ce nouvel entrain pourrait tenir à la mise en place d'accords de conventions collectives qui garantissent aujourd'hui plus souvent le plein maintien du salaire en cas de dépassement du seuil d'indemnités journalières (Gosselin et Lepine, 2018). D'autre part, cette hausse peut traduire une réception des normes égalitaires au sein des jeunes générations de cadres. Les cadres du privé rencontrés ont ainsi insisté sur leur recherche d'un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, refusant d'être « *workaholic* » (Quentin) ou se présentant comme « [des] homme[s] du XXIème siècle » qui ne cautionnent pas « bosser vingt heures par jour et ne pas voir [leurs] enfants » comme « les pères d'avant » (Martin). Ces résultats résonnent avec l'étude menée par Bereni et Jacquemart (2018) sur les cadres de la fonction publique, qui montre comment certains jeunes dirigeants manifestent ostensiblement leur sensibilité à l'égard de l'égalité femmes-hommes et du partage des tâches, leur permettant de se distinguer des supérieurs plus âgés dont l'ethos masculin « traditionnel » est jugé archaïque.

On distingue donc peu de différences selon la PCS. Chez les pères qui occupent un emploi salarié, le taux de non-recours se situe autour de 25 % quelle que soit la profession (tableau 3.1), et les écarts ne sont pas significatifs (tableau 3.2). La norme du recours au congé de paternité paraît ainsi traverser l'espace social.

En revanche, les agriculteurs et autres non-salariés ont une probabilité de non-recours bien plus haute que les pères cadres ou de professions intellectuelles supérieures (36 points de pourcentage de plus d'après le modèle 1). Comme développé en détails dans les sous-parties suivantes, ces écarts très larges semblent avant tout tenir aux spécificités du contrat de travail et à des problématiques d'accès au droit.

Un potentiel effet générationnel pourrait d'ailleurs expliquer les écarts de non-recours selon l'âge du père, plus fréquent chez les 35 – 40 ans et surtout les plus de 40 ans par rapport aux 30-35 ans après contrôles dans les modèles 1 et 2, y compris en tenant compte du nombre d'enfants. Plus étonnant, le modèle 3 estime que les pères de moins de 30 ans ont une probabilité plus forte de ne pas poser les onze jours par rapport aux pères de 30 – 35 ans (9 points de pourcentage de plus). Ce résultat doit être interprété avec précaution dans la mesure où il ne se retrouve pas à partir de l'enquête MDG 2013 qui, contrairement à l'enquête Génération 2010, est représentative de la population générale.

En revanche, quel que soit le modèle observé, aucune différence significative n'est détectée concernant le rang de naissance de l'enfant. On aurait pu faire l'hypothèse que les pères utiliseraient plus souvent leurs onze jours à l'arrivée d'un·e aîné·e, socialement plus investie (Clément et al., 2019). Comme le développe le chapitre 4, le rang de naissance joue en fait sur la période de recours, plutôt que sur la décision d'utiliser ou non le dispositif.

Une fois les revenus ajoutés dans les modèles, les différences selon le niveau de diplôme du père sont faibles et le plus souvent non significatives. Dans le modèle 2 (enquête MDG 2013), les pères qui détiennent un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat ont une probabilité légèrement plus importante de ne pas recourir au congé par rapport aux pères qui ont réalisé deux années d'études supérieures (4 points de pourcentage en plus). Cependant, ce résultat doit être interprété avec prudence dans la mesure où l'écart se situe à la limite du seuil de significativité et ne se retrouve pas à partir des données *Génération 2010*. Ces observations ne permettent donc pas de confirmer l'hypothèse d'après laquelle le niveau d'éducation serait positivement corrélé au recours en tant que reflet indirect d'adhésion à des normes égalitaires (notamment développée par Lappegard (2008) en Norvège). En revanche, elles rejoignent les conclusions d'une étude espagnole (Jurado-Guerrero et Muñoz-Comet, 2021) qui ne trouve plus d'effets significatifs du niveau de diplôme après contrôle des revenus et suggère que c'est avant tout parce que les pères moins diplômés possèdent des situations professionnelles précaires qu'ils utilisent moins le dispositif.

Finalement, l'ensemble des facteurs évoqués au cours de cette sous-partie restent le plus souvent secondaires face au poids de la situation vis-à-vis de l'emploi et du type de contrat au moment de la naissance dans le non-recours. Bien entendu, certaines explications préalablement exposées valent aussi pour les pères non-salariés et les salariés en contrat court, en particulier celles ayant trait aux logiques économiques. Ainsi, un des cinq indépendants rencontrés n'a utilisé que la moitié de son congé de paternité car l'écart entre l'indemnité forfaitaire des indépendants (56,35€ par jour en 2021) et ses revenus moyens lui a paru trop important pour assumer sereinement le coût de la vie quotidienne du foyer. Cependant, les effets du statut professionnel résistent largement après contrôles, incitant à explorer d'autres mécanismes explicatifs.

2.4. Des obstacles informationnels et administratifs chez les pères non-salariés ou en contrats courts

Les pères qui ne demandent aucun des onze jours accordés sont donc avant tout des pères qui ne sont pas salariés en contrat à durée indéterminée. Les entretiens qualitatifs permettent d'explorer plusieurs processus de non-recours chez cette population : une mécompréhension des conditions d'éligibilité (3.1), de faibles liens professionnels freinant l'accès à l'information (3.2) et une gestion individuelle des démarches (3.3).

2.4.1. Un droit social perçu comme une prérogative du CDI

Les entretiens montrent d'abord que, chez les pères non-salariés ou en contrats courts, le non-recours reflète moins souvent un renoncement à ses droits qu'une *non-connaissance* de la politique publique (Warin, 2017). Ce résultat peut surprendre, tant le congé de paternité apparaît bien identifié par les pères depuis sa mise en place (De Ridder, Céroux et Bigot, 2004), *a fortiori* dans un contexte de forte couverture médiatique des débats autour de son allongement. Les confusions portent en fait sur qui peut ou non y avoir droit. Ainsi, les indépendants, les pères en contrat de courte durée ou les pères demandeurs d'emploi indemnisés se croient fréquemment inéligibles, même lorsqu'ils remplissent les conditions[33] relativement peu exigeantes pour réaliser une demande.

Cette méconnaissance repose en premier lieu sur les représentations qui entourent le CDI, identifié comme condition d'accès aux dispositifs sociaux. Cette représentation est légitime, puisqu'en France « le système de protection sociale est fondé, dans un esprit corporatiste, sur la stabilité de l'emploi qui permet aux individus d'accéder à des droits sociaux » (Paugam, 2000, p.16). Dans leur vie quotidienne, les pères qui ne bénéficient pas d'un CDI ont donc intériorisé les restrictions qui entourent leur protection sociale, et plus particulièrement leurs droits à des congés rémunérés.

Ce raisonnement transparaît explicitement dans le premier entretien réalisé avec Ousmane, rencontré dans les tout débuts de l'enquête. Agent de sécurité par intérim depuis plusieurs années, Ousmane me décrit comment il compte s'organiser pour la naissance de son premier enfant, sans toutefois mentionner le congé de paternité. Lorsque je lui demande s'il l'envisage, il me rétorque qu'il n'y est pas éligible :

> « Vu que je suis pas en CDI et tout, voilà. Je peux pas le prendre. Parce que dans l'intérim, par exemple je m'absente aujourd'hui, je serai pas payé ! […] Tous tes droits te sont donnés au moment où on te paie en fait, on te donne tous tes droits en même temps. Quand t'es en CDI tu cotises pour certains droits, mais en intérim, tout est payé en même temps. »
>
> Ousmane, 30 - 35 ans, sans diplôme, agent de sécurité (intérimaire),
> en couple avec Imani, 25 - 30 ans, diplôme infrabac, cuisinière (CDI),
> 1er enfant, naissance : février 2020,
> entretien prénatal

Dans cet extrait, Ousmane fait référence aux indemnités de fin de mission qu'il perçoit au terme d'un contrat intérimaire. Lorsqu'Ousmane a besoin de se rendre disponible, il a plutôt l'habitude de refuser ponctuellement des missions. C'est également ce qu'il compte faire pour la naissance : « Moi je peux m'occuper de ma fille autant que je veux en fait ! Je travaille pas tous les jours ».

[33] Voir, dans la partie méthodologique, la note de bas de page n°6 pour le détail de ces conditions.

Le non-recours d'Ousmane est donc lié à une *non-connaissance*, et non à un désintérêt et encore moins à une hostilité vis-à-vis du dispositif. On peut d'autant plus s'en assurer qu'Ousmane se positionne en faveur de l'allongement du congé et de son caractère obligatoire :

> « Ça me paraît logique de le rendre obligatoire. Je sais pas, en fait, quel genre de parent dirait : "Bah non, moi je préfère pas le prendre !" Après, je sais pas, par rapport à des situations financières et tout, si la personne préfère travailler pour avoir plus, mais... comme c'est remboursé, indemnisé, je comprends pas pourquoi on ne prendrait pas son congé, c'est un droit. »
>
> Ousmane (suite)

Il porte ainsi un jugement négatif sur les hommes qui ne se rendent pas disponible après une naissance, les associant à des « pères absents » insuffisamment impliqués auprès de leurs enfants.

L'éligibilité au dispositif peut paraître tout aussi surprenante aux pères demandeurs d'emploi indemnisés. Pour Emmanuel, demandeur d'emploi qui réalise des missions freelance, c'est au cours de l'entretien que le congé de paternité entre dans son champ des possibles :

> « *Et tu vas poser le congé paternité ou pas ?*
>
> Moi je suis donc dans mon statut là, au chômage, donc j'ai pas de démarche… [s'interrompt et réfléchit à voix haute] Ah oui ? Je pourrais auprès du chômage ? Ah oui ? Poser un congé paternité ? […] C'était pas prévu, mais effectivement j'y ai pas pensé, mais du coup… heu, du coup… enfin, en tout cas, moi j'ai prévu d'être là pour la sortie de l'hôpital, voilà. »
>
> Emmanuel, 30 - 35 ans, bac+5, cadre de la communication (demandeur d'emploi – freelance)
> en couple avec Elisa, 30 - 35 ans, bac+5, avocate (à son compte),
> 1er enfant, naissance : février 2020
> entretien prénatal

Le congé de paternité est ainsi perçu comme un droit réservé aux salariés en CDI, devant permettre de s'absenter auprès de son employeur pour se rendre disponible au domicile. Pour les pères ne correspondant pas à ce profil, l'éligibilité apparaît alors impensable.

2.4.2. De faibles liens professionnels freinant l'accès à l'information

La méconnaissance de l'éligibilité est entretenue, en second lieu, par la faiblesse des liens professionnels des pères en situation d'emploi précaire ou sans emploi. Qu'ils exercent seuls leurs activités ou qu'ils changent fréquemment de structures, ces pères nouent peu de relations professionnelles. Cet isolement les prive de ressources informationnelles et contribue à la mise à l'écart du dispositif.

L'intégration au sein d'une entreprise représente un réel avantage dans l'accès au droit (Deville, 2015). Les échanges avec la hiérarchie, les différents services ou les collègues offrent de multiples occasions d'être informé et de comprendre le fonctionnement du congé de paternité. Chez les salariés en CDI rencontrés, tous ont annoncé l'arrivée prochaine de la naissance au travail, au moins à leurs relations professionnelles les plus proches. La nouvelle devient source de discussions qui concernent aussi quand et comment prendre des congés. Les relations professionnelles sont particulièrement profitables aux pères qui entretiennent un

rapport distant avec l'administration et qui ne connaîtraient pas le dispositif. Ce fut le cas pour Dorian, technicien du bâtiment titulaire d'un CAP. Peu avant la naissance de son premier enfant, il me raconte :

> « Je vais retourner vite au boulot. J'aurais la semaine qui suit l'accouchement. […]
>
> *Mais du coup, vous savez pas si ce sera vos congés payés ou le congé de paternité ?*
>
> Non, je me suis pas posé la question [pff]. Peu m'importe. Enfin, je pense [mon employeur] fera au plus arrangeant pour moi, je suis pas inquiet. […] De toute façon, je sais, la sécu ils payent rien du tout donc, bon [pff] ! Je me suis pas renseigné. »
>
> Dorian, 30 - 35 ans, diplôme infrabac, technicien du bâtiment (CDI),
> en couple avec Jade, diplôme infrabac, 30 - 35 ans, vendeuse (au foyer)
> 1er enfant, naissance : octobre 2020,
> entretien prénatal

Si Dorian avait bel et bien prévu une pause pour accueillir son fils, il ne réalise pas de recherches pour connaître les dispositifs sociaux. C'est son employeur qui l'informe de son droit aux congés de naissance et de paternité, ce qui lui permettra finalement de bénéficier de deux semaines indemnisées (au lieu d'une, comme initialement envisagé).

C'est au sein des grandes entreprises que les pères sont les plus favorisés en termes d'accès à l'information. Les services de ressources humaines peuvent offrir de précieux conseils, par exemple pour optimiser la durée de son absence. Ainsi, ces services invitent les salariés à être vigilants concernant la date de début du congé de paternité, afin que les 11 jours calendaires consécutifs chevauchent seulement un weekend et non deux. Des calculs que les pères n'anticipent pas nécessairement d'eux-mêmes. Autre exemple, c'est grâce à la responsable de gestion du personnel que Denis, cadre informatique de 40 ans dans une structure qui emploie plusieurs centaines de personnes, apprend qu'il peut bénéficier de trente jours de congé de paternité supplémentaires pendant l'hospitalisation de ses jumeaux nés prématurément. Ni son supérieur hiérarchique, ni les membres de son équipe, ni lui-même n'avaient connaissance de ce droit, instauré en juillet 2019.

Bien que leurs situations recouvrent des réalités diverses, les pères qui ne sont pas en contrat de longue durée ont, en règle générale, bien moins d'occasion d'échanger dans la sphère professionnelle au sujet de la naissance. Ousmane, qui change régulièrement de lieu de travail pour exercer son activité intérimaire, n'a ainsi prévenu personne de l'arrivée de sa fille dans son entourage professionnel. Les demandeurs d'emploi rencontrés n'ont pas informé Pôle Emploi qu'ils attendaient une naissance. Il revient, par ailleurs, aux pères entrepreneurs seuls de se préoccuper des démarches administratives qu'ils doivent réaliser s'ils souhaitent s'absenter. Pour les pères, la circulation d'informations au sein de la sphère professionnelle est d'autant plus centrale que le secteur médical n'encadre pas le recours au congé de paternité. Contrairement aux congés pathologiques et au congé de maternité du côté des mères, le début

ou la durée des congés des pères ne dépend pas de la prescription de médecins. Les non-recourants ont de ce fait peu de chance d'être « rattrapés » par l'institution médicale.

2.4.3. Une gestion individuelle des démarches

Connaître son éligibilité au dispositif ne garantit pas l'usage effectif de son droit. La gestion individuelle des démarches chez les pères indépendants ou demandeurs d'emplois entrave le processus de demande. Du côté des salariés, c'est à l'employeur·se qu'il revient de transmettre les documents nécessaires pour percevoir les indemnités journalières du congé de paternité. Du côté des non-salariés, en revanche, ce sont aux pères eux-mêmes de s'occuper du dossier, ce qui nécessite des dispositions au travail administratif. Il faut d'abord estimer si on remplit les conditions nécessaires pour être éligibles (nombre d'heures, revenus touchés, etc.), puis fournir les pièces justificatives requises. Certes, par rapport à d'autres procédures, les formalités à remplir ne sont pas si lourdes[34]. Toutefois, savoir rechercher ces informations et les comprendre requiert des compétences socialement situées. Par exemple, les pères interrogés (salariés comme non-salariés) confondent fréquemment « congé paternité » et « congé parental », qui sont deux dispositifs très différents et avec des procédures bien distinctes. Il faut aussi comprendre à « qui » envoyer les documents, les pères se tournant intuitivement plutôt vers la caisse d'Allocations familiales (Caf) que leur caisse primaire d'Assurance maladie (CPAM).

Le capital culturel est essentiel pour comprendre l'aisance ou les difficultés à réaliser une demande. Dans l'enquête qualitative, trois indépendants, tous diplômés d'un niveau master, ont recouru au congé après s'être renseigné sur leurs possibilités sur internet. À l'inverse, pour Corentin, titulaire d'un baccalauréat et suivant une formation pour devenir serrurier, la procédure n'a pas abouti :

> « À la formation je les avais prévenus que [à la naissance] je serai pas là pendant une semaine. Et du coup, bah : j'ai pas été là pendant une semaine. Tout simplement ! [rires] […]
>
> *Et du coup administrativement, comment ça s'est passé, est-ce que tu as dû poser des congés ?*
>
> Ben, j'ai voulu prendre *mes congés parentaux* mais euh…ben, j'ai pas réussi ! Parce que j'ai pas compris comment ça fonctionnait, en fait, et je, ben je…[confus]. […] Dans mes recherches je trouvais que c'était très peu clair, les démarches à suivre. […] C'est tellement compliqué que j'ai préféré me dire : "bon c'est pas grave, je vais perdre une semaine de rémunération." »
>
> Corentin, 20-25 ans, baccalauréat, serrurier (alors au chômage)
> en couple avec Fanélie, 20-25 ans, baccalauréat, assistante maternelle (alors au chômage)
> 1er enfant, naissance : avril 2021
> entretien post-accouchement

[34] En plus de documents prouvant le lien avec l'enfant et avec la mère, il s'agit pour les indépendants de transmettre une attestation sur l'honneur de la cessation d'activité, et pour les demandeurs d'emploi de fournir le certificat de travail, les trois derniers bulletins de salaire, l'avis d'admission à pôle emploi et la dernière attestation de versement de l'allocation.

La non-demande de Corentin illustre un rapport distant au travail bureaucratique, particulièrement prononcé chez les pères comme lui peu diplômés dont c'est la conjointe qui réalise le plus souvent « la paperasse » (Siblot, 2006). La compréhension des démarches n'est pas immédiate (il se trompe d'ailleurs de dispositif) et nécessite un investissement temporel dissuasif. La précarité de l'emploi, le capital culturel et le genre s'imbriquent et se renforcent dans le non-recours. Face au coût temporel, à l'aspect désagréable de la tâche et aux efforts de planification que requière le processus de demande de congé de paternité, les pères peuvent, comme Corentin, « tout simplement » préférer des alternatives informelles non indemnisées.

Contrairement aux employés, qui peuvent se reposer sur les services de ressources humaines de leur entreprise ou leurs employeur·ses, les pères non-salariés ont moins d'opportunités d'être informés et d'être accompagnés par des tiers pour réaliser les procédures nécessaires à la demande. Les difficultés d'accès au droit liées aux faibles liens professionnels et à l'individualisation des démarches s'inscrivent ainsi dans une forme de *non-orientation* (Revil et Warin, 2019).

2.5. Des arrangements officieux qui brouillent la frontière entre recours et non-recours

Les pères qui n'utilisent pas le congé de paternité sont-ils pour autant absents à la naissance ? Cette sous-partie met au jour l'existence d'alternatives informelles qui s'alignent sur le dispositif (4.1) et à l'inverse de formes de recours ambigües (4.2.) qui brouillent la frontière entre recours et non-recours.

2.5.1. Des alternatives informelles qui s'alignent sur le dispositif

Les pères en contrat court, indépendants ou demandeurs d'emploi disposent, dans certains cas (Landour, 2019b), d'une plus grande autonomie temporelle (Ganault, 2018) leur permettant de gérer leurs horaires. Ils peuvent ainsi s'aménager des pauses informelles en arrêtant temporairement les missions ou la recherche d'emploi pour se rendre disponibles à la naissance. Ces aménagements ont été également mentionnés au sein des études préalables (Chauffaut & David 2003; De Ridder et al. 2004). S'ils apparaissent irrationnels d'un point de vue strictement économique, ils sont moins contraignants et s'inscrivent dans les habitudes professionnelles de ces pères. Les exemples sont récurrents au sein des verbatims précédemment exposés : à chaque fois qu'un participant à l'étude revient sur son non-recours au congé de paternité, il précise systématiquement l'alternative mise en place. À l'exception de Ludovic, tous se sont ainsi rendus disponibles pour accueillir le nouveau-né, le plus souvent pour une période de deux semaines.

Elaborés en dehors du carcan institutionnel, ces arrangements informels auraient pu en théorie prendre de multiples formes. Souvent, cependant, les politiques de congé servent de modèle sur lequel s'aligner, en particulier chez les primo-parents qui projettent difficilement à quoi ressemblera le quotidien une fois rentrés de la maternité (Grunow et Evertsson, 2016). Au cours du premier entretien, Emmanuel, producteur indépendant, m'explique ainsi pourquoi il compte reprendre son activité en télétravail après deux semaines :

> « Pendant qu'un bébé dort et que la maman fait une sieste aussi, moi je peux travailler. […] Il y a quand même pas mal de papas qui ont pas plus de onze jours et qui après doivent bosser. Donc ils ont des périodes chaudes où […] ils [ne] voient plus les copains parce que c'est boulot la journée et aider la maman le soir et les week-ends. Mais en tout cas on peut faire deux choses… »
>
> Emmanuel, 30 - 35 ans, bac+5, cadre de la communication (demandeur d'emploi – freelance)
> en couple avec Elisa, 30 - 35 ans, bac+5, avocate (à son compte),
> 1er enfant, naissance : février 2020
> entretien prénatal

Pour Emmanuel, les onze jours représentent ainsi une norme par rapport à laquelle se positionner et estimer les besoins en termes de disponibilité. Similairement, Nelson, tatoueur indépendant de 40 ans, m'annonce au cours du premier entretien qu'il compte « faire une pause, un bon deux semaines » pour ses jumeaux. Je lui demande alors comment il en est arrivé à retenir cette durée :

> « C'est des chiffres qui viennent naturellement à l'esprit comme ça sans qu'il y ait une réflexion autour. J'ai dit deux semaines parce que sur le papier ça paraît suffisant, mais si ça l'est pas j'adapte quoi, ce n'est pas gravé dans la roche. »
>
> Nelson, 35 – 40 ans, bac+2, tatoueur (à son compte),
> en couple avec Marion, 35 – 40 ans, Bac+5, professeure de langue (à son compte),
> 1ers enfants, naissance : mars 2020
> entretien prénatal

Tout se passe comme si ces « chiffres qui viennent naturellement à l'esprit », qui ne sont issus ni d'une réflexion consciente ni de délibérations avec l'entourage, résultent de l'intériorisation de la norme qui prend alors des allures d'évidence. La flexibilité du statut de Nelson lui permet néanmoins de faire évoluer ses plans une fois confronté à la réalité de la garde des nouveau-nés. Cas extrême, ce dernier reste en réalité trois mois sans activité professionnelle à domicile avec sa conjointe pour s'occuper des jumeaux, avant de reprendre son activité à mi-temps pendant quatre mois supplémentaires, lié au confinement puis à un manque de place en crèche. Le non-recours peut donc masquer des formes d'arrangements qui passent sous les radars institutionnels mais qui, bien qu'ils n'en portent pas l'étiquette, miment le fonctionnement du congé de paternité.

2.5.2. Des recours ambigus

Si le non-recours au congé de paternité peut masquer des alternatives informelles, à l'inverse certaines formes de recours se révèlent parfois ambigües. Les politiques publiques font inévitablement l'objet d'un décalage entre leur définition et leur mise en œuvre effective

(Revillard, 2018). Ainsi, l'obligation d'utiliser les onze jours de congé de manière consécutive n'est pas toujours respectée. En l'absence de contrôles, cette contrainte peut être déjouée assez aisément par une fausse déclaration des dates de l'arrêt. Au bout de notre troisième rencontre, Pierre, chef de chantier au sein de l'entreprise dirigé par son père, détaille comment il a fractionné son congé de paternité :

> « Alors c'est sûr, je n'ai pas fait une semaine à la maison du lundi au vendredi ! Mais j'ai fait une semaine, et bien, du lundi au mardi. Et après, j'ai fait une semaine du jeudi au vendredi. [rires] […] Mais pour la Caisse Maladie, qui nous rembourse, enfin qui rembourse l'employeur, j'ai fait une semaine du lundi au vendredi. Mais après, avec mon employeur, je me suis arrangé. »
>
> Pierre, 25 - 30 ans, bac+2, chef de chantier (CDI),
> en couple avec Juliana, diplôme infrabac, 25 - 30 ans, auxiliaire de puériculture (CDI),
> 1er enfant, naissance : février 2020
> entretien après un an

Sur l'ensemble des participants, deux ont confié avoir ainsi fait un usage peu conventionnel de leur congé de paternité. Leur profil est similaire, chacun employé dans une région rurale au sein d'une petite entreprise dans le secteur de la construction. Leurs motivations sont également très proches, relatives à leur fort engagement au sein de leur travail rémunéré :

> « Normalement, tes congés, tu dois les prendre tout d'un coup. Mais moi, j'ai vu que mon employeur ça l'arrangeait. Et ça m'arrangeait aussi. […] Au moins, tu restes pas deux semaines sans bosser, ça fait un trou au boulot, quoi. Je me mets à la place de mon patron. […] On en a profité pour aller dans la famille, pour passer un peu des vacances. Là au moins, c'est un peu plus sympa. »
>
> Tristan, 25-30 ans, bac+3, technicien du bâtiment (CDI),
> en couple avec Léa, 25-30 ans, bac+5, graphiste (indépendante),
> 1er enfant, naissance : janvier 2021,
> entretien post-accouchement

Comme chez Pierre, l'identification à l'employeur est très prononcée chez Tristan (« pour la Caisse Maladie, qui *nous* rembourse, qui rembourse l'employeur […] » (Pierre) ; « Je me mets à la place de mon patron » (Tristan)). L'injonction à la disponibilité permanente est d'autant plus prononcée qu'ils présentent leur poste comme indispensable et irremplaçable, dans un secteur parmi les moins féminisé. Le fractionnement du congé apparaît ainsi une stratégie alternative au non-recours, permettant de concilier l'utilisation des onze jours avec la norme de « l'employé idéal » (Williams, 2001), entièrement dévoué à son emploi. Toutefois, le morcellement du congé n'est pas vécu comme un sacrifice, offrant à Tristan la possibilité d'allonger les weekends pour profiter de temps en famille dans un cadre jugé plus appréciable.

Les témoignages de Tristan et Pierre rappellent que ces cas, minoritaires, n'en sont pas moins possibles et que le recours à un même dispositif public recouvre une pluralité de réalités (Revillard, 2018). L'expérience concrète des onze jours apparaît très différente selon que les pères posent deux semaines immédiatement après la naissance ou qu'ils le fractionnent pour partir, bien sûr avec l'enfant, mais loin du domicile et du quotidien. Dès lors, comme développé dans le prochain chapitre, étudier l'usage concret qui est fait du congé est essentiel pour mieux saisir l'implication paternelle.

Conclusion

L'utilisation du congé de paternité est une pratique largement répandue à travers l'espace social. Permettant de démontrer son implication paternelle sans, dans la majorité des cas, impacter son investissement professionnel, poser les onze jours apparaît répondre à l'idéal contemporain de « masculinité hégémonique » (Connell, 1995).

Le non-recours au congé de paternité est le plus souvent interprété comme le signe d'une priorisation de la sphère professionnelle sur la sphère familiale. Si la « disponibilité extensive » à l'entreprise (Guillaume et Pochic, 2007) constitue un obstacle essentiel à l'utilisation de la politique publique, cette focale d'analyse ne permet pas d'éclairer une large partie des cas de non-recours, en particulier dans un contexte où le congé est court, bien indemnisé, et mobilisé par la quasi-totalité des pères en contrat à durée indéterminée. Le croisement des résultats statistiques avec les entretiens a permis la mise en lumière d'autres mécanismes. Cette recherche offre ainsi une illustration de la manière dont les méthodes qualitatives, minoritaires dans l'évaluation des politiques publiques (Pin et Barone, 2021 ; Revillard, 2018), permettent l'identification de processus difficilement saisissables à partir de résultats quantitatifs.

Ces processus recoupent ceux classiquement identifiés par la sociologie de l'action publique dans l'étude du non-recours aux droits et aux prestations sociales (Warin, 2017) : « non-demande » des indemnités liée à un fort investissement professionnel certes, mais aussi « non-connaissance » de l'éligibilité ou encore « non-orientation » liée à l'individualisation des démarches administratives pour les non-salariés. Être indépendant ou avoir immigré récemment ont été identifiés comme des freins importants à l'utilisation du congé dans différents pays (Eerola *et al.*, 2019 ; Geisler et Kreyenfeld, 2019 ; Jurado-Guerrero et Muñoz-Comet, 2021), laissant présager que certaines dynamiques exposées dans cet article peuvent se retrouver dans d'autres contextes nationaux.

La disqualification sociale des non-recourants, associés à des « pères absents », conduit les hommes qui posent effectivement leurs onze jours à se (re)présenter par opposition comme des « pères présents », digne de la respectabilité associée à la paternité. Pourtant, dans certains cas, les différences entre ceux qui demandent et ceux qui ne demandent pas le congé sont minces. Certains mettent en place des alternatives informelles qui miment le fonctionnement du congé de paternité sans en porter le nom quand d'autres en font un usage ambigu. Ce résultat ne remet pas en cause l'utilité des onze jours, mais il invite à réfléchir d'une part à l'accès au droit des pères dans des situations professionnelles précaires et d'autre part à la pluralité des usages qui peuvent être faits de la politique publique, parfois très éloignés des objectifs institutionnels. Ce deuxième point fait l'objet du prochain chapitre.

Chapitre 4 – S'approprier le congé de paternité

Interprétations et usages de la politique publique par les pères

« Si vous faites un enfant dans les prochains jours,
vous pourriez avoir vos congés paternité
pendant l'Euro 2021. »

Ryan Air @Ryann75
6:35 PM · Sep 29, 2020
485 Retweets · 54 Quote Tweets · 3,487 Likes

Peu après son annonce officielle en septembre 2020, l'allongement du congé de paternité de deux à quatre semaines est largement débattu sur les réseaux sociaux. Parmi les nombreuses publications, un *tweet* suggère de se lancer rapidement dans un projet d'enfant afin de bénéficier de la politique publique en juillet 2021, et d'ainsi pleinement profiter de la diffusion du Championnat d'Europe de football. Au-delà des stéréotypes de genre que la plaisanterie véhicule, le message interpelle. Comment les pères interprètent-ils l'objectif du congé de paternité, et quels usages concrets en font-ils ?

Officiellement, le congé de paternité vise à promouvoir l'implication paternelle dans la sphère familiale, en vue de favoriser l'égalité femmes-hommes et la construction d'un lien père-enfant (chapitre 3). Toutefois, la proposition de @Ryann75 rappelle de manière éloquente que les hommes conservent des marges de manœuvre dans la manière dont ils emploient leurs congés, parfois loin des ambitions institutionnelles. L'approche en termes de réception de l'action publique (Revillard, 2018) souligne, en ce sens, que les politiques font l'objet d'une multiplicité d'« appropriations » (pour une présentation plus détaillée de cette approche, se référer au chapitre 1, section 5).

Le concept d'« appropriation » renvoie aux « interprétations » et « usages » qui peuvent être faits d'une politique publique. Les « interprétations », d'une part, désignent les représentations relatives à sa finalité. En l'occurrence, il s'agit des conceptions que les pères se font de « la raison d'être » du congé de paternité, et les objectifs qu'ils lui assignent en conséquence. Les « usages », d'autre part, correspondent aux diverses manières d'employer une politique, en pratique. Il s'agit ici d'identifier quand et comment les hommes posent les onze jours, et ce qu'ils font, concrètement, au cours de cette période. Comme le chapitre qui suit est amené à le développer, ces deux dimensions sont liées, dans la mesure où les pratiques des pères dépendent pour partie de leurs représentations de la politique publique. Toutefois, l'usage final du congé de paternité est parfois contraint par des facteurs externes qui viennent contredire (voire modifier) la finalité qui lui était initialement attribuée.

Adaptée à ce cas d'étude, l'approche en termes de réception possède trois implications. En premier lieu, elle nécessite de se défaire des préconceptions institutionnelles pour reconstituer le point de vue des pères. Ce « point de vue » est, bien sûr, socialement situé. Dans la lignée de la *standpoint theory*, cette approche suppose ainsi d'étudier comment les interprétations et usages de la politique publique sont façonnés par la manière dont les hommes s'inscrivent dans les rapports sociaux – et notamment, les rapports de genre et de classe, en ce qui concerne les analyses de ce chapitre. Deuxièmement, elle requiert de se pencher sur les modalités d'utilisation du congé de paternité, et de considérer le degré de flexibilité qu'elles offrent. Ces modalités influent à la fois sur les usages des onze jours (qui ne peuvent pas être fractionnés et doivent être utilisés avant les quatre mois de l'enfant) mais aussi sur leurs interprétations (leur caractère optionnel peut conduire les pères à considérer que leur présence n'est pas indispensable). En l'occurrence, les principales marges de manœuvre résident dans le choix de la période à laquelle les deux semaines sont posées. Enfin, cette approche invite à décentrer la focale de la politique publique étudiée. Le risque serait, à l'inverse, de présupposer que les onze jours occupent une place centrale dans le parcours des parents. En pratique, le congé de paternité est une alternative parmi d'autres pour les hommes (chapitre 3), pouvant être remplacé par ou associé à d'autres manières d'interrompre son activité professionnelle.

L'objectif de ce chapitre 4 est donc d'explorer comment les hommes s'approprient le congé de paternité d'une part, et quelles caractéristiques sont associées aux différents usages d'autre part. Ce faisant, il souhaite contribuer à une littérature sur l'utilisation de congés postnataux par les pères qui a davantage exploré les facteurs liés à la durée de l'interruption de l'activité professionnelle après une naissance.

Comme pour le chapitre précédent, les analyses articulent les volets qualitatif et quantitatif dans une logique de complémentarité, d'enrichissement et de généralisation (chapitre 1) (Aguilera et Chevalier, 2021). Le principal objectif de l'exploitation de l'enquête MDG (Drees, 2013) est d'identifier quels sont les facteurs liés aux différents usages et comment les pratiques se déclinent à travers l'espace social. Les entretiens sont prioritairement mobilisés pour reconstituer les logiques subjectives qui mènent à employer les onze jours d'une façon plutôt que d'une autre, mais aussi pour capter des pratiques difficilement observables à partir d'enquêtes par questionnaire. En plus d'aider à l'interprétation des résultats quantitatifs, le terrain qualitatif a fait émerger des hypothèses inattendues concernant les facteurs liés aux usages, qui ont pu être testées à partir des données statistiques.

Ce chapitre commence par établir une typologie des interprétations et usages du congé de paternité (1). Il explore ensuite les caractéristiques associées à ces différentes appropriations et montre qu'elles sont socialement situées (2).

1. À quoi sert *vraiment* le congé ? Typologie des interprétations et usages

La littérature sur les politiques de congés postnataux s'est beaucoup penchée sur les facteurs liés au recours et à la durée des congés posés par les pères (comme le chapitre précédent le donne à voir). Les connaissances sont en revanche bien plus éparses concernant les différentes manières dont les hommes peuvent utiliser leur droit. Quelques travaux donnent toutefois des pistes d'analyse.

Des études ont notamment souligné que les usages des congés postnataux sont genrés. À partir d'entretiens approfondis avec des pères, Amjahad, Valentova et Maas au Luxembourg (2022) et Brandth et Kvande en Norvège (2019) ont ainsi mis en lumière que les hommes ont tendance fractionner leur congé parental et à attendre les mois d'été pour le poser, afin que leur absence impacte moins leur activité professionnelle. En Suède, Brachet (2007) arrive à des conclusions similaires à partir de données statistiques sur le recours au congé parental dans la ville d'Uppsala.

Au-delà des écarts de pratiques entre hommes et femmes, il existe également des différences entre hommes. En Norvège et en Suède, Bergqvist et Saxonberg (2017) identifient trois manières de partager les congés parentaux au sein des couples : la logique de « renonciation » (« *opt-out* ») selon laquelle les pères utilisent peu de congés et les fractionnent de sorte qu'ils ne se retrouvent jamais au domicile sur une période de plusieurs semaines consécutives, la logique de « l'homme faisant son devoir » (« *man-doing-his-duty* ») selon laquelle les pères utilisent le(s) mois de « quota » qui leur est destiné – ni plus, ni moins – entre la fin du congé de la mère et l'entrée de l'enfant dans un mode de garde collectif, et la logique de « l'allaitement puis le partage » (« *breastfeeding-plus-sharing* ») selon laquelle les pères posent davantage de congés que la durée qui leur est réservée, mais laissent leur compagne poser les neuf premiers mois. Les autrices soulignent que ces différentes logiques reposent davantage sur les normes de genre intériorisées par les parents plutôt que sur des principes économiques rationnels.

Ces pratiques apparaissent liées aux représentations des hommes concernant leur rôle de père et socialement situées. En France, Chatot (2017, 2020) met en lumière qu'une partie conséquente des pères en congé parental (congé peu ou non indemnisé qui permet de mettre son activité professionnelle en pause jusqu'à deux ans) ne réserve pas le dispositif aux tâches parentales mais l'emploie également à des activités professionnelles, parfois en recourant à des modes de gardes payants ou à l'entraide familiale pour se dégager du temps (un résultat également retrouvé en Corée (Byun et Won, 2020)). Elle distingue trois usages du congé parental selon la position des pères dans l'espace social et leur rapport au rôle de pourvoyeur de ressources : un congé parental long de plusieurs années envisagé comme une « reconversion

professionnelle » (usage minoritaire, rencontré chez des pères ouvriers, employés ou cadres), un congé parental court d'au plus six mois prioritairement destiné aux tâches parentales et au cours duquel l'activité professionnelle est mise entre parenthèses (caractéristique des cadres et professions intermédiaires) et un usage mixte entre ces deux opposés (qui se retrouve plutôt chez les professions intermédiaires).

Enfin, toutes les pratiques en la matière n'apparaissent pas également valorisées. Au Luxembourg (Amjahad, Valentova et Maas, 2022) et au Canada (Pettigrew et Duncan, 2021), des études qualitatives sur les politiques de congé destinées aux pères dans les entreprises observent que certains managers suspectent des formes de « mésusages » du congé parental (« *misuse* »). Ceux-ci supposent que les pères posent des congés pour s'offrir du bon temps ou partir en vacances, plutôt que pour des besoins de garde. Les chercheur·es soulignent que cet argument peut constituer une stratégie discursive visant à délégitimer (et ainsi freiner) le recours aux congés. Parallèlement, ce résultat laisse entrevoir que certaines manières d'interrompre son activité professionnelle après une naissance sont jugées illégitimes.

Le croisement de ces études souligne, premièrement, que les représentations relatives au rôle paternel et les normes de genre intériorisées influent largement sur l'interprétation qui est faite de ce type de politiques publiques. Deuxièmement, les résultats suggèrent que les modalités d'utilisation des congés postnataux (durée, fractionnement, période de recours, etc.) sont liées aux divers objectifs qui leur sont attribués. Enfin, ces travaux laissent penser que les interprétations et usages du congé sont socialement hiérarchisés.

En s'appuyant sur ces enseignements, ce chapitre établit une typologie des appropriations du congé de paternité. Elle montre que ces interprétations et usages de la politique publique reflètent différentes compréhensions des normes « d'intimité paternelle » actuelles (Dermott, 2008), qui valorisent la construction d'une proximité affective avec l'enfant, et que certaines sont jugées plus légitimes socialement que d'autres. Pour construire cette typologie, les pères ont d'abord été classés en fonction des représentations qu'ils se faisaient de la finalité des onze jours. À partir des sous-ensembles ainsi dégagés, une correspondance entre ces différents objectifs et les modalités d'utilisation du congé est rapidement apparue. Chaque sous-partie présente une interprétation du congé.

Les onze jours de congé de paternité peuvent ainsi être posés dès la naissance afin de s'assurer de « vivre un heureux évènement » (1.1), informellement prolongés après l'accouchement en vue d' « équilibrer les coûts et bénéfices de la parentalité » (1.2), reportés pour « profiter de moments privilégiés en famille » (1.3) ou utilisés comme un « mode de garde "en tampon" » après la reprise professionnelle de la mère (1.4).

1.1. Vivre un heureux évènement

La majorité des participants à l'enquête n'ont aucun doute sur la nécessité d'utiliser les onze jours immédiatement après la naissance. Aucune autre période n'a été ni n'aurait pu être envisagée : « c'est évident que c'est le moment où il faut être là » (Frédéric), « c'était impensable de retourner au travail au cours de ces deux premières semaines » (Maxence), « je suis buté sur le fait de le prendre au début » (Ethan). Pour Bastien, ce n'est que lorsque nous revenons ensemble sur les motifs de sa décision qu'il réalise qu'il aurait en théorie pu s'arranger autrement : « *Pourquoi [poser le congé] au début, pourquoi à la naissance, plutôt qu'après un mois par exemple* ? [Pensif] C'est vrai... Oui, parce qu'il y a oui, c'est vrai qu'on pourrait... Ouais. [Pause] Je l'ai même pas envisagé en fait ! ». En moyenne, 50% des pères qui recourent au congé de paternité le posent dans la semaine qui a suivi la naissance d'après l'enquête MDG (Drees, 2013). Derrière le sentiment partagé que les débuts sont immanquables, plusieurs interprétations de la politique publique se distinguent cependant.

Cette première sous-partie se concentre sur un groupe de onze participants, qui interprètent le congé de paternité comme un moyen d'assister les mères dans une période jugée difficile et d'être témoins des premiers instants de vie de l'enfant, pour s'assurer de *vivre un heureux évènement*. Les deux arguments sont indissociables, systématiquement évoqués l'un à la suite de l'autre dans les discours. Lorsque les pères commencent par évoquer leur désir d'être près de leur nouveau-né à son arrivée, ils s'empressent d'ajouter qu'il est aussi nécessaire d'aider leur conjointe à récupérer de l'accouchement ; quand ils reviennent d'abord sur la nécessité de prendre soin des mères, ils insistent immédiatement sur leur envie irrépressible de passer du temps avec le jeune enfant.

Les résultats montrent que poser les onze jours dès la naissance est particulièrement valorisé par rapport à l'idéal contemporain d'« intimité paternelle » (Dermott, 2008). Ils indiquent toutefois que, dans ces cas, l'intériorisation des normes de « présence paternelle » s'articulent en général avec la croyance d'un primat du lien mère-enfant, et s'inscrit en ce sens dans une vision genrée et complémentaire des rôles parentaux.

1.1.1. Favoriser le bon rétablissement des accouchées

Pour ce premier groupe de participants, le recours au congé de paternité à la naissance est indispensable, dans un premier temps, pour favoriser la récupération des mères, perçues comme particulièrement vulnérables dans les jours suivant l'accouchement.

Pour mieux comprendre les autres types d'appropriations du congé de paternité, il faut ici insister sur le fait que l'après-naissance est conçue, dans ces cas, comme un moment éprouvant *pour les accouchées* (plutôt que pour les deux parents) :

> « La mère, elle accouche, c'est elle en fait qui a besoin de plus de repos. Là où le père, lui, devrait jouer son rôle de, finalement, de support à cette période. […] Pour finalement le…on va dire le rétablissement de la femme. Enfin, le fait qu'elle puisse reprendre assez de forces pour gérer la suite, je pense que c'est ça la principale chose. »
>
> Florian, 30-35 ans, bac+5, ingénieur, (CDI)
> en couple avec Joana, bac+2, responsable d'équipe (CDI)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement

Comme développé dans la deuxième partie de ce chapitre, cette perception du post-partum comme une période « à risque », au cours de laquelle les femmes sont susceptibles de développer des troubles physiques et/ou psychiques, est relayée par les professionnel·les de santé au cours du parcours de grossesse (Vozari, 2021). Les hommes qui souhaitent poser les onze jours dès les débuts manifestent ainsi une intériorisation des prescriptions médicales. Selon cette perspective, la fragilité des mères nécessite des pères qu'ils prennent un « rôle de support » comme l'explicite Florian, notamment en s'investissant dans les tâches ménagères du quotidien (préparations des repas, courses, etc.) et en s'occupant du nourrisson.

La valorisation de cette implication paternelle dans les tout débuts est ambivalente concernant les normes de genre. D'un côté, souligner la vulnérabilité des conjointes donne aux pères une importance primordiale au cours de l'après-naissance, le bon déroulement de cette période ne pouvant aboutir sans leur participation :

> « Un accouchement, ça laisse des séquelles, ça va être très certainement très compliqué physiquement pour elle de s'en remettre. Ben, si je suis pas là, je vois pas comment, comment ça sera gérable pour elle, donc pour moi c'est évident que... […] Il faut qu'elle puisse compter sur moi - et moi sur elle éventuellement, mais bon, plus elle sur moi quand même. »
>
> Arthur, 25-30 ans, bac+2, ouvrier agricole (CDI)
> en couple avec Gabrielle, 25-30 ans, bac+2, vendeuse (alors au chômage)
> 1er enfant, naissance : mai 2021
> entretien prénatal

Alors que la présence du père auprès des jeunes enfants est, culturellement, jugée secondaire par rapport à celle de la mère (Papuchon, 2017), cette perspective confère au contraire aux hommes un rôle indispensable à l'égard des mères – et donc, par transition, à l'égard de l'enfant.

Dans le même temps, ce « rôle de support » ne remet pas fondamentalement en cause la primauté du lien mère-enfant. Comme le mentionne Florian, l'objectif de la récupération vise à garantir la disponibilité des compagnes auprès du nourrisson, en particulier pour que, après deux semaines, elles puissent « gérer la suite », seules, dans de bonnes conditions.

Dans cette perspective, la valorisation du recours aux deux semaines de congés à la naissance apparaît s'inscrire dans une compréhension genrée, essentialiste et complémentaire, des normes de « présence paternelle ».

1.1.2. Être témoin des « premières fois »

Le recours du congé à la naissance est parallèlement motivé par le souhait d'être témoin des premiers instants de vie du nourrisson, érigés en évènement immanquable. Ces participants attribuent ainsi une valeur inestimable au post-partum immédiat, qui permet de suivre les prémices du développement du nourrisson. Ethan illustre le mieux cette sacralisation des « premières fois » :

> « Je parle beaucoup avec mon patron qui a eu un bébé y a un an et demi et qui est très proche de son enfant. Et lui, il me dit de même dormir à la maternité ! Pour te dire à quel point c'est trop précieux. "Les premiers instants tu pourras jamais les rattraper, donc quand elle sera à la maternité les trois premiers jours ne rentre pas chez toi dormir, même si tu dors mal, dors par terre, parce que les premiers pleurs d'un enfant, les premières sensations, les premiers bruits, tu pourras jamais rattraper." Donc ça veut dire que, les premiers instants, c'est vraiment quelque chose de primordial pour moi. »
>
> Ethan, 25-30 ans, bac+5, concepteur-rédacteur (CDI)
> en couple avec Julie, 25-30 ans, bac+5, chargée de communication (CDI)
> 1er enfant, naissance : avril 2020
> entretien prénatal

Le témoignage d'Ethan traduit sa crainte de manquer une étape majeure de l'existence de l'enfant – et, du même fait, de l'expérience de la paternité.

L'idéalisation des débuts peut ainsi être lue comme une version masculine du « script de l'heureux évènement » (Vozari, 2021, p.250-253). En référence au concept de « script émotionnel » développé par Hochschild (2017), Vozari met ainsi en évidence les prescriptions émotionnelles associées à la naissance : « la venue au monde d'un enfant devrait se vivre avec hâte et entrain, comme un moment d'euphorie fait d'émotions intenses et inédites, un temps heureux, toujours potentiellement bouleversant mais à terme satisfaisant, dont il faudrait savoir profiter en l'appréciant à sa juste valeur » (2021, p.253). Se positionnant en père aimant, il est inconcevable pour ces participants de ne pas ressentir une joie immense et une fascination magnétique pour leur nourrisson dès la rencontre. Ils anticipent en conséquence le ressenti d'un éternel regret s'ils devaient manquer l'évènement, justifiant le recours du congé à la naissance.

On peut dès lors faire l'hypothèse que la sacralisation des premières fois qui motive le recours au congé à la naissance est d'autant plus forte qu'il s'agit d'une première (voire unique) naissance. En ce sens, l'exploitation de l'enquête MDG (Drees, 2013) montre que le report du congé est légèrement plus fréquent pour l'arrivée des cadets. Parmi les pères ayant recouru au dispositif à la naissance de leur benjamin, 40% des pères ont utilisé les onze jours « plus tard, au cours du congé maternité » lorsqu'il s'agissait de leur premier enfant, contre 45% des pères d'un deuxième enfant et 44% des pères d'un enfant d'un rang ultérieur (le détail des statistiques descriptives pour ce chapitre est présenté en annexe, tableau A.4.1). Comme les modèles de régression du tableau 4.1, présentés au cours de la deuxième partie de ce chapitre, le donne à

voir, ces écarts sont significatifs après contrôles des caractéristiques familiales et professionnelles des parents.

Ces différences de pratiques selon le rang de naissance semblent s'insérer dans une logique de « primauté des aîné·es », soulignée par une équipe de chercheuses (Clément et al., 2019). À partir d'entretiens répétés avec des couples diplômés de l'enseignement supérieur en France, les résultats de leur étude montrent que les naissances des deuxièmes enfants sont émotionnellement moins investies et sont moins préparées par les parents, car elles ne revêtent plus le caractère d'exceptionnalité qui prévaut à l'arrivée du premier enfant. Cette logique s'est retrouvée au cours des entretiens, comme Benjamin, qui constate qu'il a davantage souffert du manque de congés à l'arrivée de son premier fils : « On a tendance à un peu l'oublier, le deuxième, on se dit "la voie est faite, on sait ce que c'est". Il faut pas négliger le deuxième non plus, mais pour le premier [en particulier], je trouvais ça un peu dur d'avoir si peu de temps ».

1.1.3. Un usage « supérieur » par rapport aux normes de « paternité intime »

Dans leurs études sur l'instauration du congé de paternité, Chauffaut (2003), de Ridder, Ceroux et Bigot (2004) ont mis en évidence que l'utilisation des onze jours s'est rapidement imposée comme une norme de « bonne » paternité (résultat également développé au chapitre précédent). L'analyse plus approfondie des diverses appropriations de la politique publique montre qu'il ne suffit toutefois pas de recourir au congé pour s'assurer d'être associé à la figure du « père présent » - encore faut-il l'utiliser au « bon » moment.

Le recours à la naissance apparaît la pratique la plus socialement valorisée par rapport aux normes contemporaines de « paternité intime » (Dermott, 2008). Cet usage est en effet jugé préférable pour nouer un lien affectif avec l'enfant dès les débuts, et démontre symboliquement l'intérêt qui lui est porté. Comme préalablement évoqué, le « script émotionnel » associé à la naissance nécessite des pères qu'ils manifestent leur impatience de faire connaissance avec le nourrisson. En ce sens, ne pas ressentir (ou anticiper ressentir) un besoin impérieux d'être présent dès les débuts est une pratique déviante, venant questionner le désir de paternité.

L'intériorisation de cette norme de « bonne » paternité transparaît d'abord en creux, dans l'expression d'un sentiment de culpabilité à l'idée de la transgresser. C'est le cas de Corentin, qui n'a prévu de s'absenter qu'une seule semaine à l'arrivée de sa fille. Unique pourvoyeur de ressources du foyer, ce dernier souhaite en effet éviter de manquer trop longtemps la formation pôle emploi qu'il suit pour se reconvertir au métier de serrurier. Dans une logique de compensation, il a prévu d'arrêter toute activité pendant un mois entre la fin de sa période d'apprentissage et la recherche de son futur emploi, aux alentours des quatre mois de sa petite fille (« [sinon] j'aurais l'impression d'être passé à côté de ma paternité »).

Il revient cependant régulièrement dans l'entretien sur son regret de ne pouvoir ne pas « être là » dans les premiers temps :

> « Ça m'embête de faire ce choix-là, mais j'ai pas trop-trop le choix non plus, quoi. Sinon, je vais perdre du temps sur ma formation, je vais perdre plein de choses qui vont m'être essentielles pour toute la suite de ma carrière. […] [Ça m'embête car] j'aurais vraiment pu prendre le temps d'être là toute la journée pour aider la maman, soutenir, et puis m'occuper de bébé. Je peux pas l'allaiter mais, je peux faire d'autres trucs ! Qu'elle ait pas tout à charge quoi ! C'est ça aussi qui m'embête, c'est qu'elle va être un peu affaiblie à la sortie de la maternité et que je vais pas être là. »
>
> Corentin, 20-25 ans, baccalauréat, serrurier (alors au chômage)
> en couple avec Fanélie, 20-25 ans, baccalauréat, assistante maternelle (alors au chômage)
> 1er enfant, naissance : avril 2021
> entretien prénatal

Si Corentin réalise effectivement ses projets et se rend donc disponible auprès de sa fille plus longtemps que la moyenne des pères français, il continue de percevoir son absence initiale comme un manquement irrattrapable. Son exemple illustre l'importance que les pères qui souhaitent poser le congé juste après l'accouchement confèrent à l'évènement de la naissance. Il montre également que tous les hommes ne sont pas égaux pour se conformer aux normes de paternité contemporaines. Ceux dans une situation professionnelle précaire et/ou dont la compagne connaît des difficultés d'accès à l'emploi (comme c'est le cas de Corentin) disposent de moins de marges de manœuvre pour s'absenter au moment où ils le souhaiteraient.

Cette norme dominante concernant le « bon » usage du congé se saisit également à travers les commentaires que les participants formulent au sujet des hommes de leur entourage ayant opté pour le report des onze jours, jugé suspect. En partageant son incompréhension face à la reprise professionnelle d'un collègue qu'il estime précipitée, Martin marque ainsi une hiérarchie dans les usages des onze jours :

> « Je vois certains collègues à moi, un dont la femme a accouché... c'était mi-juin, eh ben il a juste profité de ses trois jours de [congés de] naissance et il est retourné au travail juste après. Je trouve ça bizarre. Moi je trouve ça bizarre. À sa place, j'aurais au moins posé tout de suite mon congé paternité, pour pouvoir en profiter un maximum. Ensuite, il serait retourné deux-trois semaines au boulot, et ensuite en août, ben voilà, les grandes vacances, il peut profiter de l'enfant. »
>
> Martin, 30-35 ans, bac+5, audit comptable (CDI)
> en couple avec Amélie, 30-35 ans, bac+5, chargée de communication (CDI)
> 1er enfant, naissance : août 2020
> entretien prénatal

L'arrêt de leurs activités professionnelles au cours de ces deux semaines prouve, aux autres et à eux-mêmes, l'importance que ces hommes accordent à l'enfant et le sérieux avec lequel ils considèrent leurs responsabilités, en premier lieu envers la conjointe :

> « [Prendre le congé à la naissance] c'est vraiment aussi, pour montrer à ma femme que je suis là... Et pour marquer le coup... C'est pour me dire à moi aussi, que c'est pas n'importe quoi ce qui est en train de se passer. C'est pas comme si je pouvais le décaler d'un jour parce que ça m'arrangeait. Non, il faut que je sois là. »
>
> Martin, entretien prénatal (suite)

Le témoignage de Martin explicite comment, au-delà de la question de l'utilité d'être au domicile dans les deux premières semaines pour la mère et l'enfant, le recours à la naissance possède avant tout une portée symbolique : se montrer présent et concerné. Permettant de mettre en valeur son implication parentale tout en s'absentant professionnelle au cours d'une durée qui reste très courte, poser les onze jours dès la naissance apparaît ainsi parfois comme une performance de « masculinité hybride » (Bridges et Pascoe, 2014).

Recourir au congé de paternité dès les débuts vise ainsi à jouer un rôle de soutien auprès des mères après l'accouchement et à être témoin des premiers jours de vie de l'enfant. Selon cette perspective, la naissance est perçue comme un moment unique qui nécessite une mise entre parenthèses du quotidien pendant plusieurs jours pour signifier la haute valeur qui lui est accordée. Cette pratique permet en ce sens de prendre un peu plus ses distances avec la figure du père « absent » ou « défaillant », perçu comme insuffisamment investi dans ses responsabilités parentales (Berton, Bureau et Rist, 2017 ; Martial, 2013b). Elle ne remet toutefois pas en cause la primauté du lien mère-enfant.

1.2. Équilibrer les coûts et les bénéfices de la parentalité

Chez une deuxième catégorie de pères, le congé de paternité est interprété comme un dispositif de première nécessité, devant permettre d'équilibrer les coûts et les bénéfices liés à la prise en charge des soins des nouveau-nés. Dans la plupart des cas, les onze jours sont alors également posés à la naissance, mais ils sont souvent prolongés informellement à l'aide d'autres types de congés pour atteindre un à deux mois.

Les témoignages de ce groupe de pères recoupent en partie ceux du précédent concernant l'importance d'être présent au cours de la période post-partum. Toutefois, ils s'en différencient sur au moins un aspect essentiel : la principale motivation liée au recours aux onze jours à la naissance est ici liée au partage des tâches parentales et s'inscrit explicitement dans une perspective d'égalité femmes-hommes.

Ce groupe donne à voir une autre compréhension des normes de « présence paternelle », qui s'articulent alors avec un idéal non-genré de « coparentalité ».

1.2.1. Un idéal de coparentalité

Un pôle relativement homogène de cinq pères se distingue par leurs idéaux et pratiques. Contrairement à la majorité des autres interviewés, ils rejettent l'idée d'une relation privilégiée entre la mère et l'enfant. Chaque parent, mère ou père, est perçu comme également apte à s'occuper du nourrisson, essentiel à son bon développement et responsable de ses intérêts. Ce modèle peut être rapproché d'une vision dégenrée du « maternage intensif » (Hays, 1996), dans

le sens où ces pères en adoptent les préceptes tout en récusant le postulat principal de la primauté du lien maternel : l'enfant est considéré comme un être sacré, son meilleur intérêt doit toujours être au cœur des pratiques éducatives, et les parents – quelle que soit leur catégorie de sexe – sont par essence les plus compétents à en prendre soin (par opposition, notamment, aux professionnel·les de la petite enfance).

Comme le chapitre 8 a l'occasion de davantage le développer, on peut brièvement remarquer que cette manière d'exercer la paternité se rapproche de la définition des « masculinités attentionnées » développées par Elliott (2016). Ces hommes manifestent en effet leur opposition aux hiérarchies femmes-hommes et valorisent fortement leur implication auprès de l'enfant. Il faut toutefois noter, d'une part, que leur fort engagement ne diminue pas nécessairement celui de leur compagne, et d'autre part, qu'ils s'investissent prioritairement dans les tâches de soins (tandis que leur participation aux « corvées » ménagères est plus variable).

Finalement, ces hommes partagent un modèle de « coparentalité », qu'ils définissent en des termes similaires. Cette notion, qui peut être comprise d'une diversité de manières (Neyrand, 2021), renvoie pour eux à trois paramètres : un partage équilibré de la prise en charge des soins, qui légitime une implication commune dans les décisions éducatives et se voit crédité par le développement d'une relation affective entre l'enfant et ses deux parents. Cet idéal suppose que le nourrisson passe le plus de temps possible avec ses *deux* parents dès les débuts. Le congé de paternité est donc jugé trop court et est « allongé », pour au moins un mois, à l'aide d'autres dispositifs tels que des congés annuels ou des jours de réduction du temps de travail (RTT). Les pages qui suivent reviennent plus en détail sur les trois principes qui guident cette appropriation du congé.

1.2.2. Un engagement moral

En premier lieu, ces pères considèrent que leur présence au cours du premier mois fait partie de leurs responsabilités parentales et conjugales. Le post-partum est dans ces cas loin d'être perçu comme une période idyllique, et encore moins sereine. Dès notre première rencontre, l'image que ces pères en dépeignent est nuancée, anticipant aussi les aspects éprouvants de ce moment à passer. Même si, pour la plupart primo parents, ils ne savent pas exactement à quoi s'attendre après l'accouchement, ils ont la certitude que la période sera intense : « ça va être le tsunami » (Denis), « déjà, tu peux pas dormir la nuit, ça fait comme si t'étais en permanence en jetlag » (Guillaume), « même si tu te prépares […] le changement, et la fatigue, et le sentiment de responsabilité, tout arrivera d'un coup » (Thomas), « c'est…c'est chaud de traverser ça tout seul ! » (Aurélien). Il n'est donc pas question de laisser la conjointe

seule avec l'enfant, certes parce qu'elle doit récupérer de l'accouchement, mais surtout parce que le gros de l'effort est encore à fournir.

Au nom d'une adhésion aux idéaux égalitaires, ces pères estiment que les nombreux efforts requis pour s'occuper d'un nouveau-né doivent être équitablement répartis entre les parents. Bastien, qui a prévu de compléter son congé de paternité par deux semaines de congés annuels pour l'arrivée de son deuxième fils, revient sur les principes qui guident sa décision :

> « Il était hors de question qu'il y ait des différences entre nous deux. C'est très important dans mon logiciel, quand même, à moi, que les deux parents prennent leur part. […] [S'occuper d'un enfant] c'est à la fois beaucoup de plaisir, d'enrichissement, et une responsabilité dans laquelle je veux tenir ma...faire ma part. »
>
> Bastien, 35-40 ans, bac+5, journaliste (CDI)
> en couple avec Pauline, 35-40 ans, bac+5, journaliste (CDI)
> 2ème enfant, naissance : décembre 2019
> entretien prénatal

La naissance n'est alors pas uniquement comprise comme un « heureux évènement », mais aussi comme une période intense en termes de soins à fournir à l'enfant, à laquelle ils se sentent éthiquement tenus de participer. (Comme le chapitre 8 le discute, le fort engagement parental de ces hommes peut alors être interprété comme un traçage de « frontières morales » avec le reste des hommes (Lamont, 1992) et constituer un support de distinction).

En ce sens, l'après-accouchement n'est pas seulement « compliqué pour *elle* » (pour reprendre les termes d'Ethan). L'anticipation de leur contribution aux soins, et donc, de leur propre fatigue, rend inconcevable pour ces pères l'idée d'assurer en parallèle une activité rémunérée pendant au moins le premier mois.

1.2.3. Une valorisation du care

Si la parentalité est associée à un lot d'obligations, elle revêt également d'importantes sources de gratification qui ne doivent pas être accaparées par l'un ou l'autre des parents. L'exemple d'Olivier, en couple avec Romain, donne un aperçu de cette logique. Unique duo de pères de l'échantillon, l'analyse de leur situation n'a bien entendu pas vocation à être généralisée à l'ensemble des couples de même sexe, mais elle possède un double intérêt. D'une part, à bien des égards, ce témoignage se rapproche de ceux de Thomas, Bastien, Aurélien et Guillaume – il est donc mobilisé pour illustrer les régularités qui se retrouvent à travers ces cas. D'autre part, l'analyse de leur situation fait prendre du recul par rapport au « cadre hétéronormatif » (Descoutures, 2010) des politiques de congé et permet de nourrir les réflexions sur ses possibles alternatives. En effet, non éligibles au congé de maternité, en termes de congés indemnisés Olivier et Romain n'ont chacun le droit qu'à deux semaines de congés de naissance et de paternité. Respectivement chercheur dans le secteur privé et cadre de la fonction publique, ces deux pères ont néanmoins pu poser deux mois d'entrée pour accueillir leur nouveau-né

grâce à l'accumulation de congés annuels et de jours de RTT. À la suite de cette période, ils se sont tous deux aménagé un mi-temps à partir d'un congé parental à temps partiel et d'autres congés payés. Ils se relaient ainsi pour garder la petite chacun trois jours par semaine et passent leur dimanche ensemble, jusqu'à trouver un autre mode de garde cinq mois plus tard. Pour Olivier, une reprise différée entre les deux partenaires aurait été injuste, moins d'un point de vue professionnel que familial :

> « On voulait une solution équitable. On se disait qu'il y ait pas de raison qu'il y en ait un qui travaille et…[se reprend] enfin, un qui ait plus de chance de travailler avec l'enfant, [se reprend encore] qui ait plus de chance de rester avec l'enfant que l'autre. […] On s'était dit que c'était trop dur de reprendre le travail tout de suite, pour celui qui allait reprendre le travail tout de suite. […] Ça aurait été dur de dire qu'il y a quelqu'un qui se sacrifie, quelque part. »
>
> Olivier, 30-35 ans, bac+7, chercheur (CDI)
> en couple avec Romain, 30-35 ans, bac+5, bibliothécaire, (CDI)
> 1er enfant, naissance : janvier 2020
> entretien prénatal

En prenant soin de sélectionner ses mots, Olivier cherche à souligner la valeur inestimable attribuée au temps passé avec l'enfant, qui doit donc être distribué équitablement entre les parents.

D'une manière générale, ces pères valorisent fortement la parentalité et redoutent que leur nouveau-né construise rapidement une relation plus intense avec l'autre parent, ce qui serait vécu comme un désaveu de leur implication. Rester aussi longtemps que possible à la naissance donne à ces participants le sentiment de réduire ce risque.

1.2.4. Faire valoir ses préférences éducatives

Enfin, par l'allongement du congé, ces hommes cherchent à prendre part à la mise en place des premiers principes éducatifs. Suivant le proverbe « les absents ont toujours tort », l'implication des pères au cours des premiers mois est perçue comme une condition nécessaire pour acquérir la légitimité à faire valoir ses préférences. Thomas qui s'est selon ses termes « bricolé » un congé de paternité de six semaines en alternant congés annuels, jours de RTT et compte épargne temps, développe ainsi :

> [Ces six semaines] c'était pour être présent dès le départ et le plus longtemps possible, pour qu'on élève notre enfant à deux, vraiment, et de manière à peu près égale. […] Sinon tu loupes un peu la première étape, quoi. T'arrives avec un bébé qui a déjà certaines habitudes, et dont tu t'es peut-être pas rendu compte. Et puis tu dis : « Ah merde ! J'aurais bien voulu aussi participer à ça et je pense que… » « Bah ouais, mais t'étais pas là. » Métaphore un peu débile, mais t'as une maison en travaux, bah tu laisses pas forcément l'autre commencer pendant un mois pour après te ramener en disant : « Ah ouais, moi j'aurais fait comme-ci, comme-ça. » Enfin, c'est mieux que ça se fasse les deux en même temps et qu'on puisse discuter tout de suite de ce qu'on veut pour, ben, pour l'éducation on va dire…pour les vingt ans à venir ! [rires] »
>
> Thomas, 30-35 ans, baccalauréat, community manager (CDI)
> en couple avec Maëva, 30-35 ans, bac+5, chargée de projet (fonctionnaire)
> 1er enfant, naissance : décembre 2019
> entretien prénatal

La métaphore est en réalité éloquente. Thomas souhaite participer aux fondations de l'éducation de sa fille, base invisible de laquelle découlerait toute possibilité de développement futur. De ce point de vue, s'impliquer à la naissance est essentiel, les mauvaises habitudes étant difficiles à déloger par la suite. En rapprochant la durée de leur congé de celle de leur partenaire, ces pères souhaitent avancer au même rythme que l'autre parent dans la construction de l'enfant. Il s'agit ainsi de tenir à distance le spectre du « *maternal gatekeeping* » (Allen et Hawkins, 1999), c'est-à-dire la possibilité que leur partenaire cadre voire limite leur implication parentale. L'allongement du congé est donc, aussi, un enjeu de maîtrise.

En posant plus de congés à la naissance, ces parents cherchent à réduire le risque d'une spécialisation des rôles, jugée injuste pour l'un et l'autre des partenaires et préjudiciable au bon développement de l'enfant. La contestation de la primauté du lien mère-enfant au profit d'un idéal de coparentalité entraine pour ces pères un devoir d'implication dans les tâches de soins, mais leur confère aussi la légitimité de nouer une relation privilégiée avec l'enfant et de faire valoir leurs pratiques éducatives. Rapprocher l'expérience des pères et des mères à la naissance vise ainsi à équilibrer les coûts et les bénéfices conférés à la parentalité.

1.3. Profiter de moments privilégiés

D'après les données de l'enquête MDG (Drees, 2013), près de la moitié des pères (44%) n'utilisent pas leur congé de paternité immédiatement à la naissance, mais le font plus tard, au cours du congé de maternité de la mère. En pratique, cette décision implique de ne quasiment pas interrompre son activité professionnelle à l'arrivée de l'enfant. Chez les sept participants à l'étude ayant considéré cette alternative, patienter quelques mois n'a jamais été présenté comme un choix réalisé à contrecœur. Aucun n'a par exemple retardé le début du congé après avoir annoncé préférer le poser immédiatement lors du premier entretien – à l'inverse, trois l'ont finalement avancé. Lorsque les pères attendent, c'est plutôt parce qu'ils n'estiment ni nécessaire, ni souhaitable de se rendre disponibles au cours du premier mois du nourrisson.

Le congé est dans ces cas interprété comme un droit devant permettre aux pères de profiter de moments privilégiés en famille. Les onze jours sont alors assimilés, parfois expressément, à des vacances visant à créer des souvenirs heureux et à se reposer des efforts professionnels.

Dans ces cas, les normes de « présence paternelle » se conjuguent avec une vision récréative de la paternité et/ou une forte valorisation de l'engagement professionnel. On retrouve, chez ces pères, une forme d'intériorisation de l'idéal de « paternité intime », puisque l'objectif du temps consacré à l'enfant est bien, avant tout, de développer une proximité affective avec lui. Toutefois, pour ces hommes, un tel lien se développe prioritairement par le

partage d'interactions agréables. Pour être efficace, leur court congé de paternité doit donc être posé à un moment stratégique – qui n'est pas l'après-accouchement.

1.3.1. Un désintérêt pour la période post-partum

Dans l'ensemble, indépendamment de leur période de recours au congé, beaucoup de pères partagent l'impression que les premières semaines ne sont « pas les plus intéressantes » (Emmanuel). Les capacités des nouveau-nés, qualifiés de « bestioles » (Tristan) ou de « présence » (Maxence), sont jugées insuffisamment développées pour permettre des échanges stimulants. Maxence, qui souhaite utiliser les onze jours à la naissance, explicite néanmoins ses doutes concernant cette décision : « Y a pas de sourires, y a pas d'échanges. Je pense pas que ce soit très intéressant - même si, le bébé, ça change tout. À partir de deux-trois mois, ça commence ». La prise en charge des soins dans les premières semaines est ainsi présentée comme une activité purement physique, sans dimension relationnelle, et de ce fait peu gratifiante. On pourrait argumenter que les nouveau-nés interagissent pourtant avec le monde extérieur dès leurs premières secondes de vie, ne serait-ce que par leurs pleurs. Ainsi, ce n'est pas n'importe quel échange qui est regretté, mais ceux jugés agréables et interprétés comme une forme d'intérêt porté à l'autre.

Chez les pères qui posent le congé dès les débuts, la valeur inestimable apportée aux « premières fois » compense ces désagréments. À l'inverse, pour ce troisième groupe de pères, ce constat motive la décision de patienter quelque temps avant de poser les onze jours, afin de les réserver, selon une vision récréative de la paternité, à des activités jugées plus agréables. Selon ce raisonnement, Tristan explicite les raisons l'ayant décidé à attendre un mois avant de poser son congé de paternité, qu'il a illégalement fractionné (voir chapitre précédent) pour prolonger ses weekends :

> « Au début, enfin... Ton bébé il fait rien : il dort. [Poser le congé à la naissance] ça aide la maman, c'est sûr. Mais, enfin c'est pas des moments appréciables avec ton enfant. […] On en a profité pour aller dans la famille, pour passer un peu des vacances. Là au moins, c'est un peu plus sympa. Tu profites vraiment de tes congés en tant que congés.
>
> *Parce que tu fais la distinction du coup ? C'est pas pareil ?*
>
> C'est vraiment des vacances, pour te reposer avec ton enfant. […] Maintenant [à presque deux mois] il te regarde, il te chope les doigts, il te parle, enfin... beaucoup plus interactif on va dire [rires]. […] Maintenant, c'est beaucoup plus agréable. Par exemple, tu peux le mettre sur le lit et jouer un peu avec lui. Tu peux lui parler, il réagit. Avant, il fait rien. »
>
> Tristan, 25-30 ans, bac+3, technicien du bâtiment (CDI),
> en couple avec Léa, 25-30 ans, bac+5, graphiste (indépendante),
> 1er enfant, naissance : janvier 2021,
> entretien post-accouchement

Tristan envisage les onze jours comme un temps qui lui est destiné et qui devrait lui permettre de « profiter ». Poser le congé à la naissance impliquerait qu'il sacrifie l'opportunité de partager « des moments appréciables » avec son enfant et contredirait sa compréhension des

normes de « paternité intime ». Le recours immédiat au dispositif se présente dès lors comme une faveur envers sa conjointe – envisageable, mais contreproductif.

Sans toujours formuler un désintérêt prononcé pour le post-partum, ces pères considèrent dans tous les cas qu'une autre période serait plus à même de leur permettre de passer des moments appréciables en famille et de se reposer. La brièveté du congé lui confère un caractère d'exceptionnalité. Les pères réfléchissent alors à comment le poser « au moment opportun » (Farid) pour s'assurer que le peu de temps passé avec l'enfant soit de qualité. Antoine envisage par exemple de poser les onze jours à la suite d'un pont :

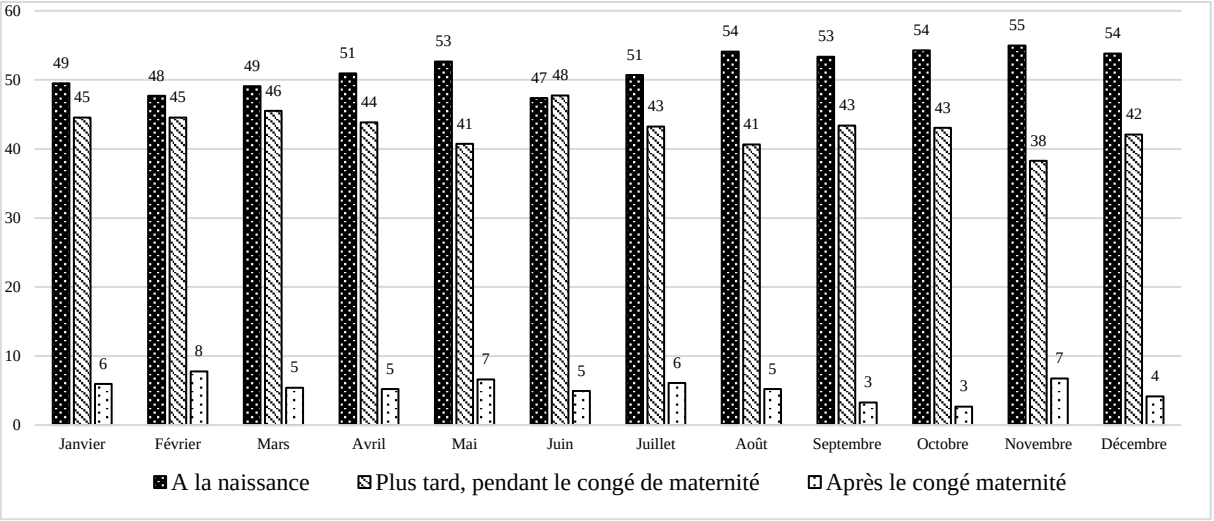
> « C'est un truc à calculer, à voir le plus pratique. […] [J'aimerais utiliser le congé] pour profiter, peut-être partir un peu de [chez nous], pour être au calme, voir un peu la famille, faire les présentations. […] Les weekends en mai, on a des mariages. Donc je me dis c'est cool de pouvoir le poser [à ce moment-là]. […] Comme c'est onze jours calendaires, faut… pas trop se louper. »
>
> Antoine, 30-35 ans, bac+5, consultant informatique (CDI)
> en couple avec Florence, 30-35 ans, bac+5, consultante ressources humaines (CDI)
> 1er enfant, naissance : février 2020
> entretien post-accouchement

Antoine explicite sa crainte de gâcher les quelques jours indemnisés qui lui sont accordés pour la naissance et la planification qui en résulte. Le fonctionnement de la politique publique influence ainsi la manière dont les pères interprètent ses objectifs. Court, il a peu de chance d'être compris comme mesure nécessaire pour partager la garde de l'enfant. Les modalités d'utilisation des onze jours en déterminent également les usages, puisqu'elles autorisent les pères à sélectionner la période de recours de leur choix.

Le plus souvent, le choix des participants à l'enquête qualitative s'est effectué en fonction des vacances ou d'évènements festifs (Noël, pause estivale, ponts de jours fériés, etc.). En ce sens, de légers effets de calendrier se distinguent dans les données MDG (Drees, 2013), qui permettent d'observer le recours au congé et la période à laquelle il a été posé en fonction du mois de naissance (figure 4.1). Certains mois sont un peu plus propices à reporter le congé de paternité que d'autres. Ainsi, c'est lorsque l'enfant est né au mois de juin que les pères posent le plus souvent leur congé de paternité « plus tard, au cours du congé de maternité » (48% contre 43% en moyenne sur l'ensemble de l'année). Juin est surtout le seul mois de naissance pour lequel le report est une pratique plus courante que de poser les onze jours immédiatement à la naissance[35].

[35] Les naissances observées se répartissent équitablement entre tous les mois de l'année, ce qui limite les risques que ce résultat soit biaisé par exemple par une sur-représentation ou une sous-représentation des pères dont la compagne a accouché en juin. La sous-partie suivante discute de la significativité de ces écarts après contrôles.

Figure 4.1 - Période de recours du congé de paternité selon le mois de naissance (%)



Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013. Données pondérées. Champ : couples vivant avec au moins un enfant de moins de 6 ans au moment de l'enquête, dont le père a recouru au congé de paternité pour l'arrivée du benjamin (N=3 607). Lecture : Au mois de juillet, 51% des pères éligibles ont utilisé les onze jours la semaine qui a suivi la naissance de leur benjamin, 43% les ont posés plus tard au cours du congé de maternité et 6% ont attendu après le congé de maternité.

Dans ces cas, il est probable que les pères attendent la pause estivale pour s'absenter, potentiellement pour coupler le dispositif avec des congés annuels. Habituellement, les pères préfèrent utiliser leur congé de paternité immédiatement « à la naissance » plutôt que d'attendre « plus tard », en particulier si l'enfant est né en fin d'année ou à l'été, comme en novembre (+17 points de pourcentage), en août (+13), en mai (+12) ou en décembre (+12).

Selon le rapport que ces pères entretiennent avec le travail rémunéré, attendre une période de vacances peut avoir deux objectifs bien distincts.

1.3.2. Un luxe non-prioritaire

Chez ceux qui revendiquent leur statut social à travers leur succès professionnel, cette stratégie vise à ce que le congé contrarie le moins possible leur activité. Poser plusieurs semaines au cours d'une période creuse permet de s'absenter plus « discrètement », a moins de retombées professionnelles et peut être mieux accepté par les supérieur·es et collègues.

Au cours du premier entretien, Etienne, consultant en informatique, m'explique ainsi qu'il n'a pas prévu d'utiliser immédiatement le congé de paternité à la naissance de son fils, fin septembre. En incluant le dispositif, Etienne dispose d'un total de six semaines de congés payés à utiliser avant la fin de l'année civile. Pour autant, il explique que son supérieur hiérarchique lui « fait confiance » pour ne pas poser tous ces jours d'une traite. Lui-même a intériorisé les injonctions à la disponibilité de son entreprise. Il manifeste une solidarité vis-à-vis de son équipe, désireux d'impacter le moins possible les projets auxquels il participe (« je suis pas un

bâtard »). Poser deux semaines à l'automne représente à ses yeux une coupure trop longue et trop contraignante.

Il compte donc « perler des petits jours par-ci par-là » au cours des premiers mois et conserver les onze jours consécutifs au moment des fêtes de fin d'année – période, où, d'une manière générale, la plupart de ses collègues s'absentent également. Il s'est arrangé avec un collègue pour le « back-uper » ponctuellement, afin de lui permettre lui-même de « back-uper » sa conjointe, si « elle en ressent le besoin ». La priorisation de son activité rémunérée sur les soins à l'enfant, dont il perçoit sa compagne comme la première responsable, est ainsi explicite.

Comme Etienne, ces pères poursuivent la norme de « l'employé idéal » (Williams, 2001), entièrement dévoué à son emploi et libre de toute contrainte familiale (Acker, 2009). Le congé de paternité est alors interprété comme un luxe non-prioritaire, soit comme un moment de détente, certes appréciable, mais qui doit s'adapter en fonction de l'agenda professionnel.

1.3.3. Des vacances bienvenues

Du côté des pères « pas très carriériste[s] » (Farid), ou du moins n'appréhendant pas de conséquences négatives du point de vue de leur emploi, la période de recours au congé tient peu compte du calendrier professionnel (ou alors, à l'inverse, pour échapper à une période particulièrement chargée). Ces hommes cherchent plutôt à « prolonger » les onze jours, en les accolant à des jours fériés ou à des congés annuels, afin de disposer de davantage de temps pour passer des moments conviviaux en famille, en rendant visite à des proches ou en voyageant.

Partir hors du domicile vise parfois uniquement à se rendre dans un cadre nouveau et agréable, loin du quotidien. C'est ce qu'envisageait Christophe, enseignant au collège qui aurait aimé poser son congé juste avant les vacances scolaires afin de « se barrer à la mer ou à la campagne, pour en profiter ».

Cependant, le plus souvent, poser les onze jours au cours d'une période de vacances a aussi pour objectif l'organisation de retrouvailles familiales ou amicales, en particulier en cas d'éloignement géographique. Le congé de paternité est alors interprété par les pères comme un moyen de se rendre disponibles pour mettre en scène la nouvelle cellule familiale au complet. C'est le cas d'Antoine, qui, comme mentionné ci-avant, souhaite « faire les présentations ». C'est aussi ce qu'aurait aimé faire Farid, enseignant au lycée, si sa fille n'était pas arrivée au cours du premier confinement :

> « Le congé paternité, il aurait été pertinent s'il y avait pas eu le confinement. Si, par exemple, la possibilité de voyager à l'étranger avait été maintenue, j'aurais pris le congé paternité pour partir en vacances. Par exemple, avec mon épouse, on serait peut-être partis dans sa famille. Dans ce cas-là j'aurais pris le 1er juillet, parce qu'en fait on part en vacances je crois officiellement le 10. […]

> Je pense que les pères prennent le congé pour passer du temps en famille, avec l'enfant, se reposer. »
>
> Farid, 35-40 ans, bac+7, enseignant au lycée (fonctionnaire)
> en couple avec Nour, 25-30 ans, sans diplôme, puéricultrice (alors inactive)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement

Au cours de notre deuxième discussion en mai 2020, Farid ne voit plus l'intérêt de poser le congé de paternité, puisque la fermeture des frontières rend irréalisable l'objectif qui lui est conféré (il n'est plus « pertinent »).

Lorsqu'ils parlent de « temps en famille » comme le fait Farid, les pères incluent non seulement l'enfant venant de naître, mais également la conjointe, d'éventuel(s) autre(s) enfant(s), et parfois d'autres proches. Ainsi, il est plus courant pour les pères qui reportent leurs congés d'être assistés, non seulement par leur conjointe, mais aussi d'autres membres de la famille dans la gestion du nourrisson pendant leur congé.

En conclusion, les pères de cette catégorie confèrent au dispositif l'objectif de profiter de moments privilégiés, qui se traduit le plus fréquemment par le report du congé au cours d'une période de vacances. Si le congé est interprété comme un luxe non prioritaire plutôt que comme des vacances bienvenues, le report vise alors également à favoriser une période creuse du point de vue de leur activité professionnelle.

1.4. Un mode de garde « en tampon »

L'utilisation des onze jours après la reprise professionnelle de la mère peut également entrer dans une logique de gestion des besoins de garde. Pratique minoritaire à l'échelle de la population générale (environ 5% d'après les données MDG 2013), cette option n'a été envisagée que chez un seul des pères rencontrés (Quentin) et n'a finalement pas pu être mise en pratique du fait de la pandémie (sa conjointe étant en chômage partiel pendant ses onze jours). Bien que les possibilités de montée en résultats soient limitées, dans ce cas, le congé paternité est rapproché d'un autre mode de garde qui permet de temporiser le début de la crèche après la reprise professionnelle de la conjointe :

> « Elle m'a dit « [...] Tu pourrais le mettre en tampon au mois de mars, avril, comme ça on est bien… on est bien jusqu'à ce qu'on ait la crèche. » [...] [Après la naissance] Moi je continue mon travail et j'essaie de faire au maximum du mieux, sans que ça interfère avec mon travail. Donc si je dois partir à droite à gauche, je vais le faire, si je dois bosser le weekend, je le ferai [...] Je vais inverser en fait la situation sur onze jours. Le bébé va passer avant le travail pendant un temps. »
>
> Quentin, 35-40 ans, bac+5, ingénieur informatique (CDI)
> en couple avec Selena, 30-35 ans, webmaster (CDI)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien prénatal

L'alternance des congés de maternité et de paternité est mise en parallèle d'une alternance dans la prise en charge des soins : chaque parent doit s'occuper seul de l'enfant pendant sa propre

coupure professionnelle. En se retrouvant seul avec l'enfant, Quentin anticipe qu'il sera, « pendant un temps », le seul responsable des tâches parentales. En contrepartie, il espère que sa conjointe assure entièrement cette fonction pendant son congé de maternité, lui permettant ainsi de se focaliser sur la sphère professionnelle. Pour Quentin, cette répartition des rôles apparaît équitable, indépendamment de la différence de durée entre les deux congés.

*
* *

En résumé, quatre appropriations principales du congé de paternité ont été identifiées selon le rapport que les pères entretiennent aux normes de « paternité intime » (Dermott, 2008).

Les onze jours peuvent être utilisés pour s'assurer de vivre « un heureux évènement ». Posés sans hésitation à la naissance, ils visent alors à permettre aux pères de jouer un rôle de soutien auprès des accouchées et de ne pas manquer les premières fois de l'enfant. Socialement valorisé par rapport aux normes de « présence paternelle » actuelles, cet usage remplit aussi l'objectif symbolique de se distinguer de la figure stigmatisée du « père absent » (Berton, Bureau et Rist, 2017 ; Martial, 2013b). La valorisation de l'implication paternelle dans les deux premières semaines ne remet toutefois pas en cause la croyance en la primauté du lien mère-enfant dans ces cas.

Le congé de paternité peut aussi être interprété comme un dispositif de première nécessité, indispensable mais trop court pour « équilibrer les coûts et avantages de la parentalité ». Les onze jours sont alors fréquemment allongés informellement à l'aide d'autres moyens (congés annuels, RTT, compte-épargne temps, etc.). S'il n'est pas possible d'évaluer la fréquence de cette pratique à l'aide des données disponibles, une étude menée au lendemain de la mise en place du congé de paternité (Bauer et Penet, 2005) laisse penser qu'elle n'est pas si marginale, estimant qu'environ un père sur quatre posait ainsi des congés additionnels pour atteindre une coupure professionnelle d'une durée moyenne de 25 jours (soit la durée du congé de paternité depuis la réforme de juillet 2021). Dans ces cas, les normes de « présence paternelle » s'articulent alors généralement avec des idéaux égalitaires, aboutissant à la recherche d'un modèle de « coparentalité ».

Le congé peut également être compris comme un droit à « profiter de moments privilégiés » en famille. Les normes de « présence paternelle » sont alors inscrites dans une conception récréative de la paternité et se conjuguent souvent avec un fort investissement professionnel. La période du post-partum immédiat étant rarement perçue comme la plus intéressante, les onze jours sont souvent reportés au cours d'une période de vacances. Chez les pères qui interprètent le congé comme un « luxe non-prioritaire », la période sélectionnée vise

également à impacter le moins possible l'activité professionnelle. Chez ceux pour qui les onze jours s'apparentent plutôt à des « vacances bienvenues », l'objectif principal est avant tout d'organiser des retrouvailles familiales dans un cadre agréable. Si cet usage s'éloigne de l'objectif institutionnel conféré au congé, il est permis par les modalités de recours qui donnent aux pères le privilège par rapport aux mères de sélectionner le moment qu'ils jugent le plus opportun pour se rendre disponibles.

Pratique extrêmement minoritaire, tant dans l'échantillon qu'en population générale, le congé peut également être utilisé après le congé de maternité comme mode de garde « en tampon ». En conduisant les hommes à s'occuper seul de l'enfant pendant leur coupure professionnelle, cet usage apparaît, à première vue, le plus susceptible d'entrainer une large participation des hommes au cours des onze jours.

L'approche typologique présente bien sûr des limites (Demazière, 2013), dont le risque de laisser paraître une homogénéité excessive entre les profils de pères appartenant à un même groupe, ou au contraire de caricaturer les différences entre deux pères de catégories distinctes – en particulier ceux qui expriment simultanément plusieurs interprétations du congé et pour qui le classement a été plus hésitant. On doit ainsi rappeler que certains pères ont considéré plusieurs manières d'employer le dispositif. La deuxième partie de ce chapitre montrera également que d'autres pères ont pu transitionner d'un usage à l'autre au fil de leur parcours, modifiant du même fait leurs représentations de la politique publique.

2. De l'intention à la pratique

Les pages précédentes ont présenté les multiples manières dont les hommes interprètent la finalité du congé de paternité. L'objectif de cette deuxième partie de chapitre est de mieux comprendre les facteurs liés aux différentes « appropriations » de la politique publique.

Deux questions sont jusqu'ici restées en suspens. D'abord, comment se façonnent les diverses conceptions de la politique publique ? Les résultats précédents ont souligné que les objectifs conférés aux onze jours reflètent différentes compréhensions des normes de parentalité masculine et de ce qui constitue un « bon » père aujourd'hui. Ces représentations ne sont toutefois pas aléatoirement distribuées au sein de l'espace social. Elles sont influencées par le contexte professionnel, familial, amical, etc., dans lequel les hommes évoluent. Il s'agit dès lors d'explorer les régularités dans la formation de ces représentations en fonction des propriétés sociales des parents et des milieux qu'ils fréquentent.

Ensuite, quelles sont les conditions nécessaires à la mise en place effective de tel ou tel usage du congé de paternité ? On peut penser que beaucoup de facteurs favorisent ou au

contraire contrarient la réalisation des intentions initiales des pères. Par exemple, un homme peut souhaiter prolonger informellement son congé de paternité à la naissance, mais manquer d'ancienneté pour disposer d'une réserve suffisante de congés payés. Un autre, à l'inverse, peut vouloir reporter les onze jours, mais se faire rappeler à l'ordre par sa compagne qui attend de sa part un soutien après l'accouchement. Sans se confondre entièrement, ces deux questions se recoupent et ne peuvent pas être traitées séparément dans la mesure où les options envisagées par les parents sont tributaires des moyens dont ils disposent.

Quatre sphères d'influence sont explorées en particulier :

- La *sphère professionnelle,* considérant la situation d'emploi et l'environnement professionnel au sein duquel les pères évoluent.
- La *sphère médicale*, et notamment les recommandations des professionnel·les de santé.
- La *sphère conjugale*, et notamment les attentes et négociations de la conjointe.
- La *sphère familiale,* tenant compte du nombre d'enfants et du rôle des membres de la famille dans les arrangements mis en place dans les premières semaines post-partum.

Les volets qualitatif et quantitatif, présentés dans le chapitre 2, sont employés conjointement dans cette sous-partie. Plus précisément, les analyses reposent sur les deux premières vagues d'entretiens et sur l'exploitation de l'enquête MDG (Drees, 2013), qui contient des informations précieuses sur les modalités d'utilisation du congé de paternité. L'approche qualitative longitudinale est ici particulièrement utile pour retracer les ajustements opérés par certains participants, mettant ainsi en exergue les facteurs essentiels à la réalisation de certains usages. Le volet quantitatif est quant à lui plus adapté pour identifier les caractéristiques sociodémographiques associées aux différentes pratiques. De nombreux ponts sont réalisés entre les matériaux. Les entretiens sont parfois mobilisés pour aider à l'interprétation des corrélations observées par les modèles de régression (logique d'« enrichissement » (Aguilera et Chevalier, 2021)). À l'inverse que les données statistiques permettent de tester des hypothèses issues du terrain (« généralisation »).

Après avoir réalisé quelques précisions méthodologiques concernant les données et méthodes quantitatives employées (2.1), cette sous-partie montre que le report du congé apparaît avant tout comme une stratégie, chez les pères de classes moyennes supérieures, pour se conformer aux attentes de « présence paternelle » sans déroger au modèle de « l'employé idéal » (2.2). Elle montre ensuite que le recours à la naissance est une injonction, portée par le secteur médical, qui reflète l'influence de la « théorie de l'attachement » sur les normes de

« bonnes » maternité et paternité actuelles (2.3). Elle discute ensuite le rôle relativement discret des conjointes dans les pratiques paternelles (2.4), avant, finalement, d'explorer l'interdépendance entre la possibilité de recevoir du soutien de proches et l'enrôlement des hommes à la naissance (2.5).

2.1. Précisions méthodologiques

Avant de présenter les résultats, les pages qui suivent reviennent sur les données et méthodes quantitatives employées. Pour rappel, l'enquête MDG est représentative des pères d'au moins un enfant de moins de six ans. Les analyses se restreignent aux hommes en couple hétérosexuel cohabitant âgés de 18 à 60 ans. Ce chapitre explore les différences entre les pères qui ont utilisé leur congé de paternité. Les hommes qui n'ont pas fait usage des onze jours auxquels ils avaient le droit à l'arrivée de leur benjamin sont donc exclus du champ (N=3 469).

2.1.1. Variable dépendante

Les facteurs associés aux grandes « appropriations » du congé de paternité, dégagées dans la sous-partie précédente, sont explorés à partir de régressions logistiques multinomiales. À partir des enseignements du volet qualitatif, l'usage qui a été fait de la politique publique est approché à travers la mesure de la période de recours. La variable dépendante comprend trois modalités, en fonction de si les onze jours ont été posés à l'arrivée du benjamin : « immédiatement à la naissance » (modalité de référence) (50%) ; « plus tard, au cours du congé de maternité » (44%) et « après le congé de maternité » (5%).

La correspondance entre cette catégorisation et la typologie présentée ci-avant n'est bien sûr pas parfaite. Premièrement, il n'est pas possible de distinguer les hommes qui ont informellement prolongé leur congé de paternité à la naissance. La catégorie « congé posé à la naissance » mêle donc des pères qui se démarquent par leur adhésion à un idéal de coparentalité et des profils moins impliqués dans la sphère familiale. Similairement, les pères qui ont utilisé les onze jours « plus tard » afin d'éviter une charge de travail jugée pénible pour partir en vacances, ne sont pas différenciés de ceux qui ont attendu quelques semaines après la naissance pour éviter, à l'inverse, que leur absence n'impacte leurs collègues. Enfin, les pères qui posent le congé de maternité « après le congé de maternité » étant très rares, les analyses concernant cette modalité de recours sont limitées. Ainsi, ces données ne renseignent que de manière imprécise et indirecte sur l'objectif qui a été conféré au congé. Elles permettent toutefois d'étudier les grandes caractéristiques sociodémographiques associées aux différentes pratiques et de « généraliser » certaines hypothèses issues du terrain qualitatif.

2.1.2. Variables indépendantes

Le modèle 1 vise prioritairement à explorer comment les différents usages du congé se répartissent à travers l'espace social. Les variables indépendantes d'intérêt sont donc les catégories socioprofessionnelles du père et de la mère. Afin d'étudier plus finement le poids des caractéristiques professionnelles sur les pratiques, le modèle 2 remplace ces deux variables par une série d'indicateurs (corrélés avec les PSC). Il s'agit en premier lieu du diplôme du père, des quintiles des revenus mensuels par unité de consommation et du secteur de l'entreprise du père (privé ou public). Afin d'explorer le lien entre l'investissement professionnel et la manière dont le congé a été utilisé, le modèle comprend également le volume d'heures travaillées par semaine, selon que les pères travaillent moins de 35 heures, entre 35 et 40 heures, plus de 40 heures ou que leurs horaires varient de plus de trois heures d'une semaine à l'autre. Ces différentes variables sont construites de la même manière que dans le chapitre précédent (section 2.3).

Ce deuxième modèle vise également à explorer les négociations conjugales qui peuvent avoir lieu concernant le recours au congé de paternité, supposant que si les mères ont plus de ressources, elles sont davantage en mesure d'imposer leurs propres préférences (Blood et Wolfe, 1960). Seuls les revenus du foyer, à l'échelle du couple, sont disponibles dans MDG. Afin de comparer les ressources relatives, ce modèle inclut deux autres variables qui peuvent donner une information indirecte sur les situations professionnelles des deux de conjoints : la comparaison des niveaux de diplômes des mères et des pères (s'il est plus diplômé, moins diplômé, ou autant diplômé qu'elle), ainsi que le nombre d'heures rémunérées hebdomadaire des parents (en fonction de si le père travaille plus, moins ou autant que sa compagne).

Par ailleurs, chacun des deux modèles comprend également une série de variables liées aux caractéristiques familiales. Les modèles 1 et 2 contrôlent en premier lieu pour l'âge du père et le rang de l'enfant, supposant que les premières naissances revêtent un caractère « d'exceptionnalité » (Clément et al., 2019) pouvant favoriser le recours immédiat au congé. Comme discuté au fil du chapitre, certaines de ces variables ont été incluses à la suite des enseignements du terrain, suivant une approche inductive, dans une recherche de « généralisation » des résultats qualitatifs à l'échelle de la population générale (Aguilera et Chevalier, 2021). Les deux modèles incluent ainsi le mois de naissance du benjamin (« juin » ou « autres »), la sous-partie précédente ayant montré que les hommes apparaissent plus tentés de reporter leurs congés lorsque la date de l'accouchement est proche de la pause estivale (Brachet, 2007). Dans une même stratégie « d'articulation » des méthodes mixtes, ce modèle ajoute le la participation de proches à la garde de l'enfant (variable qui oppose les parents qui peuvent bénéficier de l'aide de proches aux parents qui n'en reçoivent jamais). Comme discuté

dans la section 2.5 de ce chapitre, cette variable vise à approximer de si les parents ont reçu des proches à domicile après l'accouchement (considérant qu'ils ont moins de chance de l'avoir fait s'ils n'en reçoivent jamais à la date de l'enquête).

Les résultats, présentés dans le tableau 4.1, sont présentés sous forme de *relative risk ratio*. Les liens entre les facteurs considérés et la période de recours au congé de paternité sont commentés au fil des discussions relatives à la sphère professionnelle (2.2), la sphère médicale (2.3), la sphère conjugale (2.4) puis la sphère familiale (2.5).

2.2. Reporter le congé, une pratique caractéristique des classes moyennes supérieures

L'« environnement de travail », c'est-à-dire les normes en vigueur au sein des entreprises ou d'une équipe au niveau local (Haas et Hwang, 2019), joue pour beaucoup dans la manière dont les pères conçoivent et utilisent leurs congés postnataux. À partir d'entretiens réalisés dans cinq grandes entreprises en Suède, les auteur·es montrent que la manière dont les hommes s'absentent professionnellement à l'arrivée d'un enfant dépend beaucoup des réflexions qu'ils peuvent recevoir ou entendre, ou des pratiques qu'ils perçoivent, dans leur sphère professionnelle. Dans le cadre de cette recherche doctorale, les pères interrogés se sont fréquemment positionnés par rapport aux pratiques des hommes faisant partie de leur environnement professionnel. Farid, par exemple, m'explique comment il souhaite reporter le congé en se référant à l'exemple d'autres collègues, quand Ethan fait confiance à l'expérience de son supérieur hiérarchique pour poser les onze jours dès la naissance. Cette attention à ce qui se fait autour de soi participe à la formation du champ des possibles, pouvant parfois faire naître de nouvelles perspectives sur les aménagements qui peuvent être adoptés à la naissance. Chez Thomas, par exemple, l'idée d'allonger informellement les onze jours éclot après s'être interrogé sur l'absence prolongée d'une connaissance professionnelle et qui a créé un antécédent à ses yeux :

> « J'ai un collègue qui a eu un bébé y a six mois. Et pendant un mois, je l'ai pas vu. Et je savais qu'il était pas en vacances, etc. Je me suis dit [sur un ton confus] : "Mais merde, il est où ce connard... ?" Je me suis rappelé qu'effectivement il a eu un bébé et je me suis dit "bah, en fait, ça se trouve il a posé des congés en plus pour être... *là* [insistant sur ce terme]". Alors que je suis pas proche hein, je lui disais "salut ça va ?" quand je le croise et puis c'est tout, mais voilà. […] Je me suis dit : "C'est pas con". […] Et puis j'avais laissé ça un peu dans un coin de ma tête, et - y a quoi, un mois ? - j'ai présenté ma tambouille [la proposition d'utiliser six semaines à son chef]. »
>
> Thomas, 30-35 ans, baccalauréat, community manager (CDI)
> en couple avec Maëva, 30-35 ans, bac+5, chargée de projet (fonctionnaire)
> 1er enfant, naissance : décembre 2019
> entretien post-accouchement

Comme en témoigne cet extrait, les participants ne s'inspirent pas uniquement des personnes avec lesquelles ils sont le plus en contact, mais plus généralement de ce qui semble ou non socialement acceptable autour d'eux.

D'une manière générale, les travaux sur ce sujet montrent que l'intériorisation de l'idéal masculin de « l'employé idéal » (Willliams, 2010) ou « sans contrainte » (Acker, 2009), entièrement dévoué à son emploi, incite les hommes à adapter la manière d'utiliser leurs congés postnataux pour minimiser l'impact de leur absence sur leur activité professionnelle. À partir d'entretiens auprès de Norvégiens ayant utilisé leurs deux mois non-transférables de congé parental, Brandth et Kvande (2019) montrent, par exemple, que les pères ont tendance à poser leurs congés au cours de périodes creuses, ou à les fractionner, par solidarité avec leurs collègues. Haas et Hwang (2019) réalisent une observation très similaire concernant les pères suédois. Cette logique éclaircit en partie expliquer pourquoi les hommes ont tendance à poser leurs congés postnataux au cours de la période estivale, comme le montre par exemple Brachet (2007) à partir des données administratives de la ville d'Uppsala en Suède. Si les hommes intériorisent la plupart du temps ces attentes sans être directement confrontés à des réprobations, différer le congé peut aussi résulter d'une demande explicite des employeurs et employeuses. C'est ce que montrent par exemple Amjahad, Valentova et Maas (2022) à partir d'entretiens avec des Luxembourgeois ayant posé un congé parental non indemnisé, dans des entreprises où l'utilisation du dispositif est rare. Ils suggèrent qu'ajuster la période de recours peut constituer une stratégie pour négocier son absence lorsque celle-ci est mal acceptée par l'environnement professionnel.

Au-delà des normes internes à chaque entreprise, la manière d'utiliser ses congés postnataux dépend également de la profession des pères et de leur position dans l'organigramme. D'une manière générale, les injonctions à la disponibilité apparaissent particulièrement prononcées chez les cadres (Blair-Loy, 2009). Fusulier, Laloi et Sanchez (2007) ont ainsi mis en lumière que, au sein d'une même entreprise de grande taille en Belgique, les hommes cadres jugent moins légitime que leurs collègues recourent à un congé de paternité lorsqu'il s'agit d'un cadre que lorsqu'il s'agit d'un ouvrier ou d'un employé. En France, Chatot (2017, 2020) souligne que, lorsqu'ils posent un congé parental, les pères cadres ont tendance à poser des périodes plus courtes, d'au plus six mois, par rapport aux autres professions. Afficher son succès professionnel et son manque de disponibilité en raison de larges horaires pourrait aussi être un moyen de se distinguer des hommes des classes ouvrières et de se conformer à la masculinité hégémonique (Connell, 1995 ; Kelly et al., 2010 ; Williams, 2010). Toutefois, les travaux récents suggèrent que, chez les nouvelles générations de cadres dirigeants, la masculinité dominante s'est redéfinie et nécessite aujourd'hui de manifester sa sensibilité à l'égard de l'égalité femmes-hommes (Bereni et Jacquemart, 2018).

Il faut toutefois souligner que, selon leur profession, les pères ne sont pas soumis aux mêmes types de contraintes. Haas et Hwang (2019) montrent ainsi que la principale

préoccupation des ouvriers qui utilisent des congés parentaux en Suède est d'éviter de perdre leur emploi, tandis que les cadres s'inquiètent plutôt des répercussions de leur absence sur la progression de leur carrière.

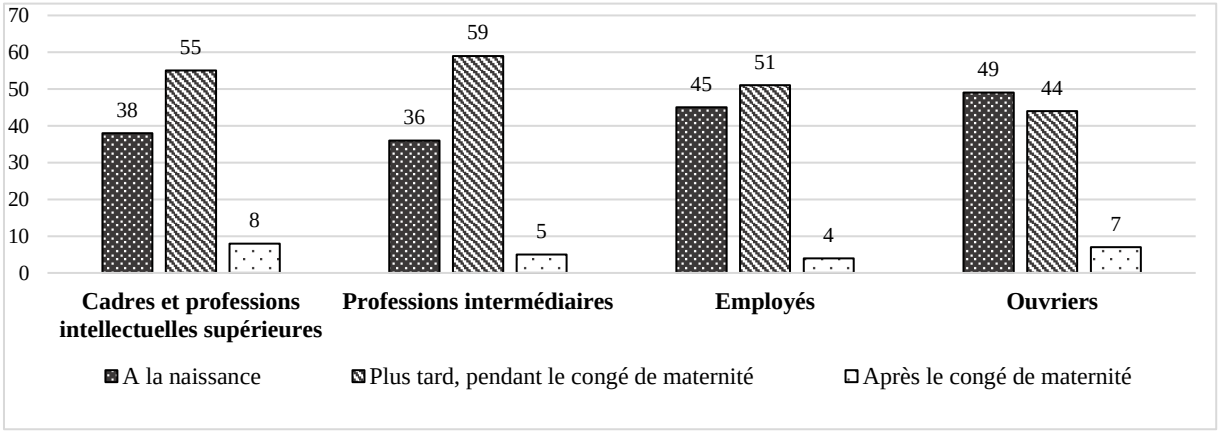
La sous-partie qui suit explore dès lors comment les interprétations et usages du congé de paternité divergent en fonction de « l'environnement de travail », faisant l'hypothèse que tous les pères n'adoptent pas les mêmes stratégies de recours selon leur position dans l'espace social. Elle montre, en particulier, que les cadres et professions intermédiaires sont incités à reporter leurs congés pour se conférer à la norme de l'« employé idéal » (Williams, 2010), entièrement dévoué à son activité professionnelle.

2.2.1. Report pendant le congé de maternité et norme de « l'employé idéal » chez les classes moyennes-supérieures

La première partie de ce chapitre a montré que le report du congé de paternité peut être une stratégie pour limiter l'impact de son absence sur l'activité de l'entreprise. Les pères qui interprètent la politique publique comme un « luxe non-prioritaire » face à leurs responsabilités professionnelles ont ainsi tendance à utiliser les onze jours au cours de périodes creuses, comme les vacances.

L'examen des profils des pères adoptant cette pratique montre clairement que cette démarche est socialement située (figure 4.2). Ainsi, parmi ceux qui ont utilisé leur congé de paternité à la naissance de leur benjamin, les pères ont plus souvent posé les onze jours « plus tard, pendant le congé de maternité » lorsqu'ils sont cadres (55%) ou de professions intermédiaires (59%) que lorsqu'ils sont ouvriers (44%). Alors que chez les classes moyennes-supérieures, le report est la manière la plus courante d'utiliser le dispositif, les ouvriers, de leur côté, priorisent les semaines suivant la naissance.

Figure 4.2 – Période de recours au congé selon la catégorie-socioprofessionnelle (%)



Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013. Données pondérées. Champ : couples vivant avec au moins un enfant de moins de 6 ans au moment de l'enquête, dont le père a recouru au congé de paternité pour l'arrivée du benjamin (N=3 607). Lecture : Parmi les pères exerçant une profession intermédiaire et ayant recouru au congé pour l'arrivée de leur benjamin, 36% ont posé les onze jours dès la naissance et 59% ont attendu pour les utiliser plus tard, au cours du congé de maternité de leur conjointe.

Ces différences sont significatives dans les modèles de régressions multinomiales (tableau 4.1). Les cadres ont ainsi 1,4 fois plus de chance de poser les onze jours « plus tard, pendant le congé de maternité » que les employés ou ouvriers, après contrôle du mois et du rang de naissance, de la participation des proches à la garde de l'enfant et de la catégorie socio-professionnelle de la conjointe (modèle 1).

Le modèle 2 permet d'explorer un peu plus précisément les effets des caractéristiques professionnelles sur la période de recours. Il montre que, par rapport aux pères titulaires d'un baccalauréat, les pères titulaires d'un diplôme équivalent au bac+3 ont 1,8 fois plus de chance de reporter le congé pendant le congé de la mère que de le poser à la naissance. Les pères les plus aisés (dont le revenu mensuel net par unité de consommation est supérieur à 2 170€) ont également tendance à reporter un peu plus souvent le congé de paternité pendant le congé de la mère que d'y recourir à la naissance par rapport aux pères les moins aisés (revenus compris entre 1 055€ et 1 429€). Toutefois, les écarts ne sont significatifs qu'au seuil de 10%. En revanche, le modèle 2 ne détecte pas de différence significative selon le nombre d'heures travaillées par semaine, et entre les pères qui travaillent pour des établissements privés et ceux qui travaillent pour des établissements publics.

Les pères dont l'enfant est né en juin patientent également un peu plus souvent avant de recourir au congé, pour utiliser les onze jours pendant l'été. Deux possibilités sont envisageables : soit les hommes conçoivent socialement illégitime de s'absenter alors que la coupure estivale approche, soit ils préfèrent allonger leurs congés payés pour « profiter de vacances bienvenues ». Toutefois, ce coefficient n'est significatif qu'au seuil de 10% et uniquement dans le premier modèle (ce qui peut être lié à une trop faible puissance statistique du modèle compte tenu des petits effectifs de la modalité « juin »).

Dans l'ensemble, le report du congé (pendant le congé de la mère) se présente comme une pratique socialement située, caractéristique des pères de classes moyennes et supérieures. Un fort investissement professionnel ou la crainte de potentielles répercussions sur la carrière peut ainsi motiver la temporisation du recours au congé de paternité (rejoignant les résultats de Brandth et Kvande (2019) et Haas et Hwang (2019), dans les pays nordiques, mais concernant des durées d'absence toutefois bien plus conséquentes).

Ce résultat peut surprendre, dans la mesure où les hommes plus diplômés manifestent une plus grande adhésion aux idéaux égalitaires (Grunow, Begall et Buchler, 2018), et que les cadres ou professions intermédiaires passent en moyenne légèrement plus de temps aux tâches parentales et ménagères que les ouvriers (Brousse, 2015 ; Cartier, Letrait et Sorin, 2018). Or, parmi les participants au volet qualitatif, ceux adhérant à un idéal de coparentalité ont eu plutôt tendance à utiliser le congé immédiatement après l'accouchement.

Tableau 4.1 - Régressions logistiques multinomiales, période de recours au congé de paternité (modalité de référence : immédiatement suivant la naissance)

	Modèle 1				Modèle 2			
	Plus tard, pendant le congé de maternité		**Après le congé de maternité**		**Plus tard, pendant le congé de maternité**		**Après le congé de maternité**	
	Relative Risk Ratios	**IC (95%)**	***Relative Risk Ratios***	**IC (95%)**	***Relative Risk Ratios***	**IC (95%)**	***Relative Risk Ratios***	**IC (95%)**
Aide d'autres membres de la famille pour garder l'enfant								
Oui, même occasionnelle	*réf.*		*réf.*	.	*réf.*		*réf.*	
Jamais	0,78**	(0,6 - 0,9)	0,97	(0,6 - 1,5)	0,72***	(0,6 - 0,9)	0,89	(0,6 - 1,3)
Mois de naissance								
Juin	1,29*	(1 - 1,70)	0,77	(0,3 - 1,7)	1,18	(0,9 - 1,5)	0,81	(0,4 - 1,6)
Autre	*réf.*		*réf.*		*réf.*		*réf.*	
Rang de naissance								
Premier enfant	*réf.*		*réf.*		*réf.*		*réf.*	
Deuxième enfant	1,29***	(1,1 - 1,6)	1,09	(0,7 - 1,6)	1,26***	(1,1 - 1,5)	1,1	(0,8 - 1,6)
Troisième enfant ou plus	1,32**	(1,1 - 1,6)	0,83	(0,5 - 1,4)	1,27**	(1,0 - 1,6)	0,86	(0,5 - 1,4)
Catégorie socio-professionnelle du père								
Agriculteur, artisan, commerçant et chef d'entreprise	0,88	(0,6 - 1,3)	0,68	(0,3 - 1,8)				
Cadre et profession intellectuelle supérieure	*réf.*		*réf.*					
Profession intermédiaire	0,87	(0,7 - 1,1)	0,55**	(0,3 - 0,9)				
Employé	0,70**	(0,5 - 0,9)	0,34***	(0,2 - 0,7)				
Ouvrier	0,74**	(0,6 - 0,9)	0,93	(0,6 - 1,5)				
Catégorie socio-professionnelle de la conjointe								
Agricultrice, artisane, commerçante et cheffe d'entreprise	0,51**	(0,3 - 0,9)	0,87	(0,3 - 2,9)				
Cadre et profession intellectuelle supérieure	*réf.*		*réf.*					
Profession intermédiaire	1,04	(0,8 - 1,3)	1,01	(0,6 - 1,7)				
Employée	0,82	(0,6 - 1,1)	0,65	(0,4 - 1,1)				
Ouvrière	0,53***	(0,4 - 0,8)	0,54	(0,2 - 1,2)				
Niveau de diplôme du père								
Inférieur au baccalauréat (sans diplôme, BEP, CAP)					0,96	(0,8 - 1,2)	1,07	(0,7 - 1,7)
Baccalauréat					*réf.*		*réf.*	
Bac+2					1,08	(0,9 - 1,4)	0,77	(0,4 - 1,3)
Bac+3 ou plus					1,79***	(1,4 - 2,3)	1,11	(0,6 - 1,9)
Niveau de diplôme des deux parents								
Les deux parents ont un niveau de diplôme équivalent					*réf.*		*réf.*	
La mère détient un niveau de diplôme supérieur à celui du père					1,23**	(1,0 - 1,5)	1,05	(0,7 - 1,6)
Le père détient un niveau de diplôme supérieur à celui de la mère					0,95	(0,8 - 1,2)	1,15	(0,7 - 1,9)

Suite…

Tableau 4.1 - Suite

	Modèle 1				Modèle 2			
	Plus tard, pendant le congé de maternité		**Après le congé de maternité**		**Plus tard, pendant le congé de maternité**		**Après le congé de maternité**	
	Relative Risk Ratios	**IC (95%)**	***Relative Risk Ratios***	**IC (95%)**	***Relative Risk Ratios***	**IC (95%)**	***Relative Risk Ratios***	**IC (95%)**
Quintile des revenus mensuels net par unité de consommation								
Moins de 1055€					0,69	(0,4 - 1,1)	0,22**	(0,1 - 0,9)
Entre 1055€ et 1429€					*réf.*		*réf.*	
Entre 1430€ et 1729€					1,19	(1,0 - 1,5)	1,03	(0,6 - 1,7)
Entre 1730€ et 2169€					1,14	(0,9 - 1,5)	1,59	(0,9 - 2,9)
2170€ et plus					1,22*	(1,0 - 1,5)	0,75	(0,4 - 1,3)
Secteur de l'entreprise								
Privé					*réf.*		*réf.*	
Public					1,96	(0,6 - 7,0)	-	-
Nombre d'heures rémunérées par semaine du père								
Moins de 34 heures					1,08	(0,7 - 1,6)	1,08	(0,5 - 2,4)
Entre 35 heures et 40 heures					*réf.*		*réf.*	
Plus de 40 heures					1,13	(0,9 - 1,4)	1,42	(0,9 - 2,2)
Variables					1,57*	(1,0 - 2,6)	1,19	(0,3 - 5,0)
Nombre d'heures rémunérées par semaine des parents								
La père travaille plus longtemps que la mère					*réf.*		*réf.*	
Les deux parents ont des horaires équivalents					0,93	(0,8 - 1,1)	1,23	(0,8 - 1,8)
Le mère travaille plus longtemps que le père					1,31	(0,9 - 1,8)	2,32**	(1,2 - 4,7)
Constante	1,44	(0,8 - 2,5)	0,22**	(0,1 - 0,9)	0,84	(0,5 - 1,4)	0,10***	(0,0 - 0,3)
Observations	3 469		3 469		3 469		3 469	

Ces modèles incluent également l'âge du père (en année) et du plus jeune enfant (en nombre de mois). Les variables concernent la situation à la date de l'enquête. Les données sont pondérées.
Réf. : situation de référence ; - : non significatif ; * : significatif à 10% ; ** : à 5% ; *** : à 1%
Source : Enquête Modes de garde et d'accueil du jeune enfant (2013)
Champ : Pères d'un enfant de moins de 6 ans ayant utilisé un congé de paternité pour la naissance de son benjamin.
Lecture : Par rapport aux pères cadres ou de professions intellectuelles supérieures, les pères ouvriers ont 1,35 (1/0,74) moins de chance de poser les onze jours à la naissance que plus tard pendant le congé de la mère. La différence est significative au seuil de 5%.

Ce résultat peut surprendre, dans la mesure où les hommes plus diplômés manifestent une plus grande adhésion aux idéaux égalitaires (Grunow, Begall et Buchler, 2018), et que les cadres ou professions intermédiaires passent en moyenne légèrement plus de temps aux tâches parentales et ménagères que les ouvriers (Brousse, 2015 ; Cartier, Letrait et Sorin, 2018). Or, parmi les participants au volet qualitatif, ceux adhérant à un idéal de coparentalité ont eu plutôt tendance à utiliser le congé immédiatement après l'accouchement.

Ce constat peut être en partie lié au fait qu'on s'intéresse ici uniquement aux hommes qui ont effectivement utilisé la politique publique. Les ouvriers et les moins diplômés recourent

légèrement moins souvent aux onze jours (voir chapitre précédent). Toutefois, lorsqu'ils le font, c'est prioritairement dans l'objectif d'être présent au cours des premières semaines de vie de l'enfant. Chez les pères de catégorie populaire, l'arbitrage apparaît donc d'abord s'effectuer entre le non-recours et le recours à la naissance, tandis que chez les cadres et les professions intermédiaires, le recours au congé de paternité signifie moins souvent être présent dans les débuts.

Il faut par ailleurs rappeler que le recours aux onze jours était relativement peu mobilisé chez les cadres dans les débuts de sa mise en place (Bauer et Penet, 2005 ; Chauffaut, 2003). La montée en popularité du congé de paternité, qui pourrait refléter une sensibilité aux enjeux d'égalité femmes-hommes chez les jeunes générations (Bereni et Jacquemart, 2018), semble en fait avoir impliqué quelques compromis concernant la période de recours. Le report pourrait en ce sens être interprété comme une stratégie chez les classes supérieures pour résoudre les tensions entre les attentes à l'égard de « l'employé idéal », entièrement disponible pour son emploi (Acker, 2009 ; Williams, 2010), et les normes de paternité contemporaines, qui ne permettent pas de faire l'impasse sur les onze jours. Dit autrement, dans une logique de « masculinité hybride » (Bridges et Pascoe, 2014), le report apparaît comme une manière de se montrer symboliquement « présent », tout en évitant les coûts de l'engagement parental sur l'activité professionnelle.

2.2.2. Un cadre légal légitimant le recours à la naissance

Les pères ne font pas que subir les injonctions à la disponibilité extensive au sein de leur entreprise, ils peuvent également les négocier. Les résultats du volet qualitatif montrent que les hommes peuvent s'appuyer sur le cadre légal pour assoir leur légitimé à recourir au congé à la naissance, même lorsque leur environnement de travail apparaît particulièrement réticent à leur absence. Les témoignages reflètent ainsi une « conscience du droit » (Merry, 1990 ; Pélisse, 2005), la politique publique conférant à ces participants le sentiment d'avoir légitimement le droit (« *entiltement* ») d'interrompre leur activité à l'arrivée de l'enfant pendant deux semaines.

Ce sentiment de « légitimité » est particulièrement apparu chez les pères employés ou ouvriers parmi les participants. Comme le notent Haas et Hwang (2019), ceux-ci ont moins de raisons de redouter que le congé n'impacte leur progression de carrière, puisqu'elle apparaît de toute façon plus limitée. Ils peuvent, en ce sens, moins appréhender de « déplaire à l'employeur » (Bauer et Penet, 2005), du moment qu'ils s'assurent ne pas compromettre la stabilité de l'emploi.

Arthur, pour qui la naissance est tombée au cours d'une période professionnelle particulièrement chargée, offre un exemple en ce sens. Pour cet ouvrier agricole, le rythme de

l'activité varie largement selon les saisons et s'intensifie particulièrement au printemps. Il n'est alors pas rare que ses journées de travail durent plus de quinze heures et s'étalent sur la nuit, y compris en weekend. Or, c'est justement autour de cette période qu'est prévu l'accouchement :

> « On sait que le bébé va naître dans une période hyper exigeante pour moi au niveau du travail. C'est des périodes de traitements où il faut que je sois ultra disponible ou que je puisse allait traiter la nuit, les weekends et tout. Sauf que là, […] on fait passer notre vie de famille avant tout. […] Donc on va poser le congé de paternité à partir du moment où le bébé naîtra et voilà, ce sera pas négociable. Et même si les patrons, ça va les faire chier, bah tant pis. »
>
> Arthur, 25-30 ans, bac+2, ouvrier agricole (CDI)
> en couple avec Gabrielle, 25-30 ans, bac+2, vendeuse (alors au chômage)
> 1er enfant, naissance : mai 2021
> entretien prénatal

Arthur, qui conçoit la naissance comme un moment exceptionnel au cours duquel la famille vient « avant tout », sait que ses supérieurs hiérarchiques ne peuvent s'opposer à son départ (« ce sera pas négociable »), combien même cette situation ne les arrange pas. Parce qu'elle reconnaît, au niveau institutionnel, la nécessité pour les pères de passer du temps avec l'enfant à la naissance, la politique publique offre ainsi une ressource dans les négociations professionnelles.

2.2.3. Un allongement informel dépendant de conditions professionnelles privilégiées

C'est justement car l'allongement informel du congé sort du cadre légal que sa mise en place apparaît d'autant plus tributaire de l'« environnement de travail ». Les participants ayant opté pour cet arrangement bénéficient soit d'une grande autonomie dans la gestion de leur temps (comme cela peut être le cas des indépendants), soit de conditions professionnelles privilégiées.

Bien que les possibilités d'interprétation soient limitées du point de vue de la faiblesse des effectifs (N=167) (voir le tableau des statistiques descriptives, en annexe A.4.1), le report du congé « *après* le congé de maternité » apparaît aussi caractéristique des cadres, et, dans une moindre mesure, des ouvriers. Respectivement 8% et 7% d'entre eux optent pour cette pratique, contre 4% des employés et 5% des pères qui occupent une profession intermédiaire (figure 4.2). Ces écarts sont significatifs après contrôles (modèle 1). Les cadres ont ainsi presque deux fois plus de chance d'adopter cette pratique plutôt que de poser les onze jours à la naissance que les professions intermédiaires, et trois fois plus de chance que les employés.

Il est toutefois probable que cet usage, d'abord motivé par des besoins de garde, ne concerne pas tout à fait les mêmes profils de pères au sein de la classe supérieure que le report du congé *pendant* le congé de la mère. Le recours au congé de paternité après la reprise professionnelle de la mère implique que les hommes se retrouvent seuls avec le nourrisson au cours des onze jours (alors que les pères s'occupent en règle général de

l'enfant en présence de leur compagne (De Saint Pol et Bouchardon, 2013)). Ceci laisse préfigurer que ces hommes sont plus engagés dans la parentalité. Les données disponibles ne permettent pas toutefois pas d'approfondir davantage leurs caractéristiques.

En plus d'un emploi stable et d'une réserve de congés conséquents, les salariés souhaitant combiner plusieurs types de congés sont conscients que leur démarche nécessite l'appui des personnes avec qui ils travaillent. Le caractère inhabituel de leur requête rend en effet son approbation beaucoup plus incertaine. Thomas, *community manager* dans une grande entreprise, a ainsi subtilement négocié son absence. Il commence, d'une part, par obtenir l'aval de son supérieur direct, à l'aide d'un schéma récapitulatif présentant la manière dont il compte agencer les différents types de congés :

> « Je dis [à mon supérieur] : "Écoute, voilà, moi tu sais très bien que [la naissance] c'est la chose la plus importante pour moi. Que le taf [pff], à côté, je m'en fous quoi. Donc, je voudrais faire ça. Est-ce que ça te va ? Regarde [mimant la feuille sur laquelle il avait récapitulé le détail des congés]. De toute façon, mes RTT, faut les prendre avant la fin de l'année parce que sinon ils sont perdus. Et là, c'est la période de Noël, de toute façon, j'aurais sûrement posé quelque chose." […] Il me dit "bah écoute, ouais franchement, si tu veux faire comme ça et que tu peux...vas-y, moi je m'arrangerai." […] Il a deux enfants, mais lui c'est pas un papa... comment dire ? Lui l'aurait pas fait je pense. […] Il me dit "mais du coup t'es pas là de quand à quand ?", je lui dis "du 18 décembre au 27 janvier." Et là il me regarde [incrédule] : "Quoi ?" Je dis "bah ouai, regarde [désignant la feuille fictive] : tac-tac-tac-tac", il me dit "bon bah écoute, je vais regarder..." »
>
> Thomas, 30-35 ans, baccalauréat, community manager (CDI)
> en couple avec Maëva, 30-35 ans, bac+5, chargée de projet (fonctionnaire)
> 1er enfant, naissance : décembre 2019
> entretien prénatal

Thomas ne part pas gagnant, supposant que son chef ne partage pas les mêmes représentations autour des responsabilités et « bonnes » pratiques paternelles. Jouant sur l'argument de la fin d'année, il tente de minimiser l'exceptionnalité de sa demande, tout en insistant sur l'importance que revêt pour lui cet évènement familial. Une fois cet accord de principe obtenu, il se lance ensuite dans la demande officielle auprès du service de ressources humaines :

> « Donc je prends mes feuilles de demande de congés - parce que tu peux pas faire un seul truc global, comme c'est fait avec des RTT, des congés annuels, etc. Y avait genre quatre-vingt-seize pages tu sais, non, mais ! [rires] Je suis allé voir la RH et je dis "bah voilà…c'est mes congés." Elle me dit [incrédule] : "Mais c'est quoi ce truc ?" "Bah c'est mes six semaines de congés paternité que je me suis fabriqué avec ce que j'avais quoi." Elle me dit : "Mais t'es sûr ? C'est légal ?" Je lui dis : "Bah écoute, tu vérifieras si ça pose problème, mais j'ai calculé au jour prêt." Et puis ça a été validé. Je pense, ça a fait un peu gueuler en haut parce qu'ils ont pas l'habitude, et que bah, ça venait d'un coup. Mais en gros moi, j'aurais – alors, pas mis la pression, j'ai pas la prétention de dire ça -, mais j'aurais dit : "Écoute, de toute façon, c'est dans la légalité, hein." […] J'ai de la chance, vraiment que mon boss soit cool là-dessus. Je pense que si lui il avait bloqué, ça aurait été plus compliqué parce que j'aurais dû passer un peu au-dessus de lui et vraiment dire "c'est légal, j'ai le droit", mais...c'est quand même du bricolage. »
>
> Thomas, entretien prénatal (suite)

Thomas peut s'appuyer sur sa compréhension du système organisationnel, du cadre légal et de ses compétences relationnelles pour faire valoir ses droits. Toutefois, c'est, selon lui, le soutien

de son chef qui a été central pour que la demande passe « en haut », sans que la situation ne devienne litigieuse. L'allongement du congé apparaît ainsi dépendant du bon vouloir des managers et des collègues. Bastien, journaliste qui peut en théorie mobiliser jusqu'à neuf semaines de congés annuels, avoue qu'il n'aurait pas osé poser des jours supplémentaires s'il n'avait pas été encouragé par son équipe :

> « Dès le début, c'est eux [mes collègues] qui m'ont dit : "Fais une vraie pause. T'inquiète pas. C'est le deuxième, t'en auras pas quinze des enfants". Et c'est vrai. Je leur ai dit : " Ouais, carrément, je vais faire ça, je vais les poser [ces semaines additionnelles], je faire une petite pause d'un mois" […] Les collègues ont été supers. »
>
> Bastien, 35-40 ans, bac+5, journaliste (CDI)
> en couple avec Pauline, 35-40 ans, bac+5, journaliste (CDI)
> 2ème enfant, naissance : décembre 2019
> entretien prénatal

Au cours de l'entretien, Bastien revient ainsi sur la gratitude qu'il éprouve à l'égard de ses collaborateurs, sentiment qui traduit à quel point s'absenter un mois n'est pas pour lui un droit acquis. Bien que légale, la combinaison des différents dispositifs ne bénéficie pas de la même reconnaissance institutionnelle que le simple recours au congé de paternité, et son approbation prend dès lors des allures de faveurs.

Au-delà de conditions professionnelles favorables, l'allongement informel du congé de paternité requiert bien sûr une certaine aisance avec le travail administratif. Pour s'aménager une pause de plusieurs semaines, les pères doivent composer avec une diversité de dispositifs, comprenant chacun leurs propres règles et contraintes. Le congé de naissance, par exemple, est composé de trois jours *ouvrables* qui doivent immédiatement être enclenchés à l'arrivée de l'enfant, tandis que les onze jours du congé de paternité peuvent être posés jusqu'aux quatre mois de l'enfant, mais sont quant à eux *calendaires* et couvrent les dimanches et jours fériés. Thomas se remémore la pénibilité de l'exercice, matérialisé par le brouillon aux multiples ratures sur lequel il a réalisé ses calculs : « J'avais fait cette feuille, on aurait dit une équation à dix-huit inconnues quoi. Parce qu'il fallait savoir avec le calendrier, le nombre de jours qu'il me restait, est-ce que ça marche les jours fériés… - sachant que tu pars d'une date [d'accouchement] prévisionnelle ! […] J'ai dû revérifier quinze fois ! ».

Tous les pères ne sont pas également parés pour faire face à la complexité de cet alliage administratif. Détenir des dispositions éducatives ou professionnelles transférables à la planification représente sans conteste un avantage. Olivier, chercheur dans le secteur privé, s'est ainsi tourné vers un tableur excel plutôt qu'un morceau de papier pour visualiser et organiser l'enchevêtrement des différents types de congé pour lui et son compagnon. Il me présente ainsi la mosaïque de dispositifs à laquelle il est parvenu :

> « Je peux te montrer mon superbe tableau. [Il sort son ordinateur portable et retrouve le tableur excel qui permet de visualiser leur organisation - voir ci-dessous] Alors voilà : « CP » c'est les onze jours

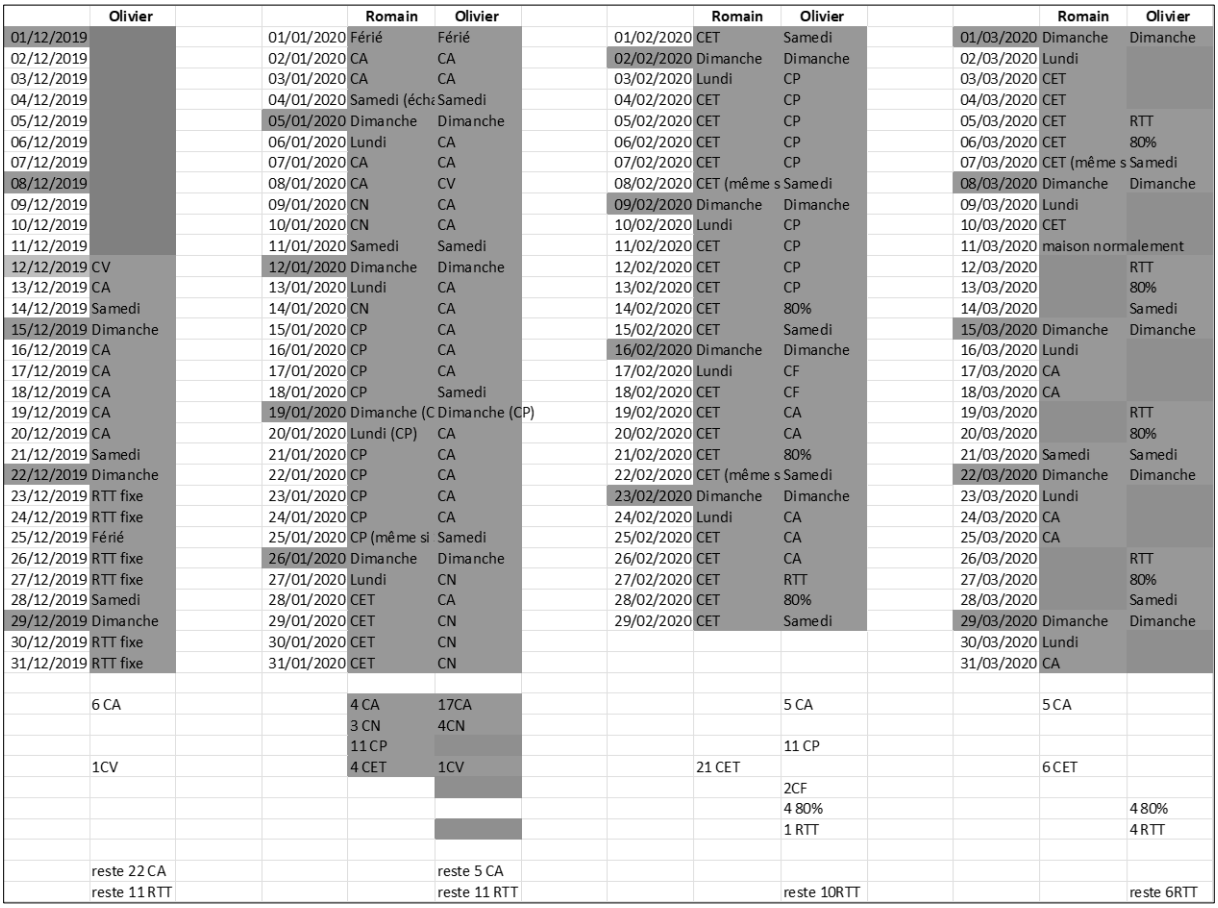
> de congés de paternité, « CN » les congés de naissance, « CA » les congés annuels et puis les RTT. Donc [pff], lui il a plus de congés de moi de manière générale, par sa convention. En gros, avec le congé de paternité, les congés annuels et le compte épargne temps, il est absent deux mois. Moi, je me suis mis plutôt sur du congé annuel au début, puis congé de naissance et congé de paternité. Puis, à partir de mi-février je passe à 80%. Mais, en réalité, je pose quatre jours de congé par semaine en plus, donc en fait c'est comme si, enfin, je suis pas au travail quoi. Et à partir du mois de mars, je suis à 80%, mais je pose un jour par semaine, donc je suis à 60% en pratique. […] Et comme ça, il faut qu'on tienne jusqu'à ce qu'on trouve un mode de garde. »
>
> Olivier, 30-35 ans, bac+7, chercheur (CDI)
> en couple avec Romain, 30-35 ans, bac+5, bibliothécaire, (CDI)
> 1er enfant, naissance : janvier 2020
> entretien prénatal

En plus de mettre en relief la quantité de jours de congés disponibles, le tableau d'Olivier, avec son code couleur, ses acronymes et ses décomptes, rend particulièrement visible les dispositions administratives et organisationnelles nécessaires à cette planification.

Au sein du corpus qualitatif, le groupe des pères qui ont anticipé l'allongement de leur pause professionnelle au-delà des onze jours prévus par la loi réunit des pères disposant d'un capital culturel élevé par rapport à l'ensemble des participants. Ils détiennent un diplôme au moins de niveau master (à l'exception de Thomas qui n'a pas poursuivi ses études après une première année interrompue de licence d'histoire de l'art), et se sont orientés vers des professions en lien avec les secteurs culturels et scientifiques (journalisme, langue, art, recherche, musique). Les données quantitatives ne permettent pas de confirmer cette hypothèse en population générale, puisqu'il est impossible d'identifier les pères ayant informellement étendu leur congé de paternité dans l'enquête MDG, mais il semble raisonnable de supposer que ces profils soient les plus à même de mettre en place ce type d'aménagement.

Cette sous-partie a souligné l'influence de « l'environnement professionnel » sur les conceptions et usages du congé de paternité. Elle a notamment montré que le report au congé est une pratique caractéristique des classes supérieures : elle permet aux hommes de « se montrer présent » tout en restant conforme à la figure de « l'employé idéal ». Si les pères de classe populaire posent un peu moins souvent les onze jours, lorsqu'ils le font, c'est prioritairement pour être présents à la naissance. Le cadre institutionnel légitime cet usage, y compris lorsque l'« environnement professionnel » apparaît défavorable. Enfin, elle a montré que tous les hommes ne peuvent pas également prétendre à allonger informellement le congé de paternité, pratique qui nécessite de larges ressources sur le plan culturel et professionnel.

Figure 4.3 - Extrait du tableau Excel d'Olivier récapitulant les différents congés mobilisés



	Olivier			Romain	Olivier			Romain	Olivier			Romain	Olivier
01/12/2019			01/01/2020	Férié	Férié		01/02/2020	CET	Samedi		01/03/2020	Dimanche	Dimanche
02/12/2019			02/01/2020	CA	CA		02/02/2020	Dimanche	Dimanche		02/03/2020	Lundi	
03/12/2019			03/01/2020	CA	CA		03/02/2020	Lundi	CP		03/03/2020	CET	
04/12/2019			04/01/2020	Samedi (écha	Samedi		04/02/2020	CET	CP		04/03/2020	CET	
05/12/2019			05/01/2020	Dimanche	Dimanche		05/02/2020	CET	CP		05/03/2020	CET	RTT
06/12/2019			06/01/2020	Lundi	CA		06/02/2020	CET	CP		06/03/2020	CET	80%
07/12/2019			07/01/2020	CA	CA		07/02/2020	CET	CP		07/03/2020	CET (même s	Samedi
08/12/2019			08/01/2020	CA	CV		08/02/2020	CET (même s	Samedi		08/03/2020	Dimanche	Dimanche
09/12/2019			09/01/2020	CN	CA		09/02/2020	Dimanche	Dimanche		09/03/2020	Lundi	
10/12/2019			10/01/2020	CN	CA		10/02/2020	Lundi	CP		10/03/2020	CET	
11/12/2019			11/01/2020	Samedi	Samedi		11/02/2020	CET	CP		11/03/2020	maison normalement	
12/12/2019	CV		12/01/2020	Dimanche	Dimanche		12/02/2020	CET	CP		12/03/2020		RTT
13/12/2019	CA		13/01/2020	Lundi	CA		13/02/2020	CET	CP		13/03/2020		80%
14/12/2019	Samedi		14/01/2020	CN	CA		14/02/2020	CET	80%		14/03/2020		Samedi
15/12/2019	Dimanche		15/01/2020	CP	CA		15/02/2020	CET	Samedi		15/03/2020	Dimanche	Dimanche
16/12/2019	CA		16/01/2020	CP	CA		16/02/2020	Dimanche	Dimanche		16/03/2020	Lundi	
17/12/2019	CA		17/01/2020	CP	CA		17/02/2020	Lundi	CF		17/03/2020	CA	
18/12/2019	CA		18/01/2020	CP	Samedi		18/02/2020	CET	CF		18/03/2020	CA	
19/12/2019	CA		19/01/2020	Dimanche (C	Dimanche (CP)		19/02/2020	CET	CA		19/03/2020		RTT
20/12/2019	CA		20/01/2020	Lundi (CP)	CA		20/02/2020	CET	CA		20/03/2020		80%
21/12/2019	Samedi		21/01/2020	CP	CA		21/02/2020	CET	80%		21/03/2020	Samedi	Samedi
22/12/2019	Dimanche		22/01/2020	CP	CA		22/02/2020	CET (même s	Samedi		22/03/2020	Dimanche	Dimanche
23/12/2019	RTT fixe		23/01/2020	CP	CA		23/02/2020	Dimanche	Dimanche		23/03/2020	Lundi	
24/12/2019	RTT fixe		24/01/2020	CP	CA		24/02/2020	Lundi	CA		24/03/2020	CA	
25/12/2019	Férié		25/01/2020	CP (même si	Samedi		25/02/2020	CET	CA		25/03/2020	CA	
26/12/2019	RTT fixe		26/01/2020	Dimanche	Dimanche		26/02/2020	CET	CA		26/03/2020		RTT
27/12/2019	RTT fixe		27/01/2020	Lundi	CN		27/02/2020	CET	RTT		27/03/2020		80%
28/12/2019	Samedi		28/01/2020	CET	CA		28/02/2020	CET	80%		28/03/2020		Samedi
29/12/2019	Dimanche		29/01/2020	CET	CN		29/02/2020	CET	Samedi		29/03/2020	Dimanche	Dimanche
30/12/2019	RTT fixe		30/01/2020	CET	CN						30/03/2020	Lundi	
31/12/2019	RTT fixe		31/01/2020	CET	CN						31/03/2020	CA	
	6 CA			4 CA	17CA				5 CA			5 CA	
				3 CN	4CN								
				11 CP					11 CP				
	1CV			4 CET	1CV			21 CET				6 CET	
									2CF				
									4 80%				4 80%
									1 RTT				4 RTT
	reste 22 CA				reste 5 CA								
	reste 11 RTT				reste 11 RTT				reste 10RTT				reste 6RTT

Remarques : les prénoms ont été anonymisés. Chaque colonne représente l'organisation pour l'un des pères. CA : congés annuels ; CN : congés de naissance ; CP : congé de paternité ; CET : compte épargne-temps ; 80% : temps partiel.

2.3. Le recours à la naissance, une prescription médicale

Alors que reporter le congé de paternité permet de répondre aux attentes de « disponibilité extensive » sur le plan professionnel, le recours au congé de paternité dès la naissance vise souvent une mise en conformité avec les prescriptions médicales. Les hommes sont en effet incités par les professionnel·les de la santé à être présents au retour de la maternité dans une perspective de « prévention des risques » et de mise au centre de l'intérêt de l'enfant.

2.3.1. Meilleur pour les mères…donc pour l'enfant

Pour commencer, cette pratique est présentée comme « meilleure » pour les accouchées et la construction du lien mère-enfant. La période du post-partum est en effet considérée comme un moment critique, au cours duquel les femmes risquent de se retrouver dans un état de fatigue

extrême pouvant aboutir, entre autres, au développement de troubles mentaux (« dépression du post-partum[36] ») (Vozari, 2021, p.85-86).

L'épuisement physique et psychologique des mères est particulièrement redouté car il compliquerait le développement d'une relation affective avec le nouveau-né, ce qui, selon la « théorie de l'attachement » (Bowlby, 1969), entraînerait des conséquences délétères pour l'enfant. Présentée plus en détail dans le chapitre 1 (section 3.2), cette théorie considère, en bref, que le bon développement psychique d'une personne dépend de la sécurité affective qui lui a été apportée dans sa prime enfance. Selon cette théorie, les nourrissons auraient besoin de développer, très tôt, un « lien d'attachement » en restant à proximité d'une « figure de référence » principale qui régule leurs émotions (ce rôle devant, dans une perspective essentialiste, de préférence être assumé par les mères). Ces dernières décennies se sont ainsi caractérisées par le développement d'un « encadrement médico-psychologique de la maternité » (Vozari, *ibid*), qui vise, tout au long du parcours périnatal, à limiter « les risques » de la grossesse et de l'accouchement sur la santé physique et psychique des mères, afin, *in fine*, d'assurer le meilleur intérêt de l'enfant.

Au sein du monde psy, la possibilité de recevoir du soutien de proches, et en particulier du conjoint, est identifiée comme l'un des principaux « facteurs de protection ». Dans cet ordre d'idée, le rapport[37] de la commission des « 1000 premiers jours » ayant soutenu l'allongement du congé de paternité en septembre 2020 souligne que « la présence du père/second conjoint est […] importante pour soutenir la mère, notamment dans la période périnatale, diminuant le risque d'épuisement psychique et de dépression chez celle-ci » (p.100). Les professionnel·les de la santé qui jalonnent le parcours de grossesse, et en premier lieu les sages-femmes, recommandent en ce sens de recourir au congé de paternité dès les premiers jours suivant le retour au domicile.

L'enrôlement des pères dans « l'encadrement des naissances » (Vozari, *ibid*) s'inscrit, par ailleurs, dans un contexte de forte réduction de la durée des séjours à la maternité, liée à une division par deux des lits dans les services obstétriques depuis les années 1970, selon les chiffres du Ministère de la Santé et de la Prévention (2020). Le nombre moyen de jours à la maternité (privée ou publique) après un accouchement (par voie basse ou césarienne) est ainsi passé de 8

[36] Cette catégorie diagnostique fortement visibilisée depuis les années 1980 (Vozari, 2019, 2021), est définie par le Manuel Merck de diagnostic et thérapeutique (manuel MSD) comme « des symptômes dépressifs qui durent plus de deux semaines après l'accouchement et répondent aux critères d'une dépression majeure ». Elle est, toujours selon le manuel MSD, considérée comme une forme prolongée et aggravée du « baby blues », épisode de déprime temporaire que connaîtrait la plupart des femmes dans les premiers jours suivant une naissance dans les pays occidentaux.

[37] Ministère des Solidarités et de la Santé, 2020, *Les 1000 premiers jours*, rapport de la commission d'experts pour les « 1000 premiers jours ». Disponible en ligne [consulté le 03/10/2022] : https://solidarites-sante.gouv.fr/archives/archives-presse/archives-communiques-de-presse/article/remise-rapport-1000-jours

jours en 1975 à 4,6 jours en 2018. Alors qu'à l'hôpital, l'équipe soignante surveille régulièrement l'évolution de la santé des accouchées et des nouveau-nés, ces retours plus précoces au domicile signifient nécessairement un suivi plus lâche. Au cours d'un atelier de préparation à la naissance auquel j'ai assisté dans les temps pré-covid de cette recherche doctorale, une sage-femme incite, précisément pour cette raison, les mères participantes (et le seul père présent) à s'assurer que leur conjoint pose les onze jours au retour au domicile :

> [Sage-femme :] « Vous mesdames, vous repartirez chez vous deux jours après la naissance ». Une participante réagit en riant : « Oui c'est récent parce que moi, j'ai eu l'ancienne version du guide de la maternité, et le nombre de jours du séjour à la maternité était barré avec marqué deux à la main à la place ». La sage-femme explique que l'hospitalisation à domicile se développe. Elle prend un ton rassurant : « Ce n'est pas plus mal pour vous, vous rentrez dans votre environnement, vous êtes mieux chez vous qu'à la maternité. Mais c'est vrai que deux jours après la naissance, c'est peu. C'est pour ça que c'est très important que les papas soient là au début et prennent le congé. »
>
> Extrait du journal de terrain du 06/12/2019, atelier de préparation à la naissance collectif (hôpital public, Île-de-France)

D'une manière générale, les témoignages des participants qui valorisent le recours du congé de paternité à la naissance manifestent ainsi une intériorisation des discours médicaux. Ces hommes se représentent l'après-accouchement comme une étape douloureuse pour leur conjointe, marquée par des chamboulements corporels et une « fatigue extrême » (Arthur). Les accouchées sont perçues comme fragilisées par l'enfantement, requérant « que l'homme prenne plus de charges autour de l'accouchement, pour que la femme récupère au mieux de son épreuve » (Dorian).

Une telle promotion de l'implication paternelle en vue de limiter les risques pour les accouchées est ambiguë quant aux normes de genre. D'un côté, les professionnel·les et parents tenant cette position se positionnent en faveur de l'égalité femmes-hommes au nom de leur soutien à l'engagement masculin dans la sphère familiale. De l'autre, l'investissement des pères dans la période périnatale vient rarement faire vaciller le postulat du primat de la relation mère-enfant. L'idéal recherché correspond moins à une division non genrée des charges et responsabilités entre les parents qu'à un « soutien » paternel permettant aux mères de se rendre pleinement disponibles pour le nourrisson. Les hommes sont ainsi incités à poser le congé à la naissance pour gérer les tâches ménagères ou les plus grands enfants :

> La sage-femme recommande aux mères de « s'entourer » pour qu'elles ne s'occupent pas des tâches ménagères, car elles auront besoin de se reposer, notamment pour l'allaitement. Elle met en garde : « Quand vous rentrez chez vous, mesdames, il ne faut pas que vous fassiez les courses les premiers jours, hein ! » Puis, sur un ton conciliant, en regardant le seul homme présent dans la pièce : « Bien sûr, les papas ne sont pas là que pour faire les tâches ménagères. Il faut profiter de ces moments pour créer du lien. Mais ça on va en reparler plus tard, monsieur. »
>
> Extrait du journal de terrain du 06/12/2019, atelier de préparation à la naissance (suite)

Dans cette perspective, la présence des pères au domicile vise en fait à renforcer la présence des mères auprès du nouveau-né dans l'optique de favoriser le respect des normes de

« maternage intensif », comme la proximité constante avec le nourrisson ou l'allaitement (Hays, 1996 ; Lee et al., 2014).

Les pères sont ainsi mis « au service de la maternité », pour reprendre les termes de Truc (2006, p.343-344), qui, à la suite de ses observations ethnographiques au sein d'un hôpital de la région parisienne au début des années 2000, met en évidence que les pères sont acceptés dans les services de maternité dans la mesure où ils se rendent utiles pour assister la mère (amélioration de son confort, prise en charge des tâches administratives, etc.). Ce rôle de soutien n'apparaît pas ici toléré, mais encouragé, les professionnel·les de santé attendant des hommes qu'ils « soutiennent » leur compagne une fois sortie des murs de l'hôpital.

2.3.2. Meilleur pour les pères…donc pour l'enfant

La présence des conjoints dès les débuts est aussi jugée préférable car elle favoriserait, dans le même temps, la construction d'un lien père-enfant. Développée dans les années 1960, la « théorie de l'attachement » attribue initialement aux pères un rôle mineur dans la prise en charge des soins. Perçus comme des pourvoyeurs de ressources « naturels », ils sont surtout censés, dans cette perspective, permettre aux mères de rester au foyer pour qu'elles se dédient à leur nourrisson (Garcia, 2011, p.191-214). Toutefois, depuis les années 1980, les recherches en psychologie développementale considèrent que l'enfant pourrait bénéficier de *plusieurs* figures d'attachement. Elles confèrent ainsi progressivement à l'investissement paternel un impact positif sur le développement du nourrisson (Camus, 2007 ; Neyrand, 2011 ; Palm, 2014). Il faut cependant noter que ces évolutions ne remettent pas fondamentalement en cause la perspective essentialiste sur laquelle repose la « théorie de l'attachement ». Dans une logique de complémentarité plutôt que d'indifférenciation des rôles de genre, les bienfaits de la relation père-enfant sont toujours présentés comme différents et secondaires face à la primauté du lien mère-enfant.

Les pères convaincus de la nécessité de poser le congé de paternité dès les premières semaines manifestent ainsi une intériorisation des injonctions « à l'attachement ». Leur présence dans les premières semaines est jugée primordiale pour commencer sur des bases saines la construction d'une proximité affective avec l'enfant. La plupart du temps, des éléments de cette théorie imprègnent de manière diffuse les discours. Les pères mentionnent par exemple le besoin de « tisser un lien » au plus vite avec le nouveau-né (Corentin), ou font référence au plus grand besoin de rassurer l'enfant dans les tout débuts : « C'est une nécessité vitale [prendre le congé à la naissance]. S'il y a un moment où il faut sur-couver [l'enfant], c'est bien à la naissance, c'est là qu'il faut une présence maximale pour son enfant » (Frédéric).

Dans le cas de Florian, la référence à cette théorie est particulièrement explicite. Lui et sa conjointe y ont été exposés une première fois au cours d'une procédure d'adoption (finalement mise en pause par la grossesse de Joana). Les ressources culturelles acquises au cours de cette période, consolidées par la suite pendant un atelier de préparation à la naissance, sont transférées et appliquées à l'arrivée de leur fille biologique :

> « Je pense que [la naissance] c'est à ce moment-là que c'est le mieux de passer du temps avec l'enfant. Parce que c'est, c'est là où on fait le lien finalement…Moi, de mon point de vue, je pense que c'est là où il a le plus besoin de moi. […]
>
> *Est-ce que c'est des choses que tu as lues ou entendues ?*
>
> Du coup, de par notre parcours pour l'adoption, on a vraiment été sensibilisé pour le lien à faire avec l'enfant. […] On nous a dit qu'un enfant adopté, il faut absolument faire le lien et il faut pas le casser parce que sinon c'est fini, l'enfant il se sentira pas chez lui, il aura l'impression de pas avoir ses parents. Et moi je pense que même un enfant biologique, c'est pareil quoi. […]
>
> *OK. Et, ce lien, c'est quoi en fait ? Enfin, le lien, ça veut dire quoi ?*
>
> Le lien ? C'est le fait que l'enfant me considère comme…comme son père, oui, mais comme une référence, comme une personne en qui il peut avoir confiance, une personne qui est présente. […] »
>
> Florian, 30-35 ans, bac+5, ingénieur, (CDI)
> en couple avec Joana, bac+2, responsable d'équipe (CDI)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement

Florian restitue ainsi les principaux concepts liés à l'attachement. Surtout, il retient que le lien avec le nourrisson doit se mettre en place rapidement, motivant son recours aux onze jours immédiatement après la naissance.

Ces résultats suggèrent que la diffusion de la « théorie de l'attachement » sous-tend non seulement les normes de « maternage intensif », mais aussi les normes de « présence paternelle » actuelles. Cette influence de la psychologie sur les attentes éducatives se traduit notamment par une injonction à créer un lien père-enfant dès les débuts – et donc à poser les onze jours immédiatement après la naissance.

2.3.3. Faire passer le message

Les professionnel·les de santé peuvent veiller à ce que les pères se mettent en conformité avec ces prescriptions médicales. En promouvant le recours à la naissance, ils et elles se positionnent en « entrepreneurs de morale » (Becker, 1985 [1963], p.171-188), protégeant en quelque sorte les mères et enfants d'un usage jugé sous-optimal du congé de paternité.

Les échanges avec les sages-femmes, en particulier, conduisent certains pères à modifier leur interprétation de l'objectif des onze jours. Ainsi Christophe, enseignant, souhaitait initialement attendre les vacances de Noël, environ un mois après la date prévue de l'accouchement, afin de bénéficier de davantage de temps pour « se barrer à la mer ».

Après sa participation à l'échographie du troisième trimestre, il se met toutefois à douter :

> « Moi je pense que c'est mieux si c'est dans la continuité des congés scolaires. […] [Mais] je sais pas trop parce qu'en discutant avec la sage-femme ce matin, elle me dit que c'est mieux de le prendre avant, enfin, le plus près possible après l'accouchement. […] Elle nous a dit que c'était bah, parce que c'est le moment où la mère a le plus besoin d'être accompagnée. […]
>
> *Besoin d'être accompagnée pour quoi ?*
>
> Bah, j'imagine pour tout, pour les biberons, les machins, les couches. Je sais pas exactement tout ce qu'il va y avoir, mais ça va être un tourbillon. Si [ma conjointe] elle se retrouve toute seule alors que moi, je vais bosser, c'est pas très marrant pour elle. Et puis, ah oui, il y a le…, il y a aussi l'histoire du…Elle appelle ça le… La dépression post...euh, j'ai plus le terme….
>
> *Partum*.
>
> Oui, c'est ça, voilà ! [rires] »
>
> Christophe, 35-40 ans, bac+5, enseignant au collège (fonctionnaire)
> en couple avec Emma, 25-30 ans, bac+5, cadre artistique (CDI)
> 1er enfant, naissance : novembre 2020
> entretien prénatal

Pour les primo parents, ce à quoi ressemblera l'après-naissance est généralement flou. Les discours des professionnel·les de santé participent dès lors à ce que les pères se représentent la période post-partum comme intense et risquée, requérant de ce fait leur soutien.

Toutefois, atteindre les pères peut être complexe pour le personnel soignant. Les recommandations des sages-femmes touchent en effet rarement directement leur cible, les hommes étant en général peu visibles aux ateliers de préparation à la naissance (Boulet, 2021). Chez les participants à l'enquête, la moitié (17/32) a assisté à au moins l'une des sept séances, le plus souvent celles ayant trait à l'accouchement ou au retour au domicile. Des dires des enquêtés, ce sont « celles suggérées pour les pères » (Quentin) – celles aussi où le recours du congé de paternité a le plus de chance d'être abordé. Comme le donne à voir l'extrait du journal de terrain ci-avant, les prescriptions médicales s'adressent finalement le plus souvent aux mères, qui en font ensuite « un petit débrief » (Tom) à leur conjoint. Chargées de « faire passer le message », les mères sont alors responsabilisées pour la gestion du soutien qu'elles pourraient recevoir.

2.3.4. Recevoir le message

Qu'ils y soient directement ou indirectement exposés, tous les pères ne s'approprient pas ces prescriptions de manière identique en fonction de la légitimité qu'ils accordent aux savoirs médicaux. Dans son livre *Le métier de mère*, Gojard (2010) distingue deux principaux « modèles d'apprentissage des soins » (p.15) socialement situés : un « modèle savant », privilégié par les classes supérieures, fondé sur le suivi des recommandations médicales, et un « modèle familial », plus répandu chez les classes populaires, qui repose sur des savoir-faire

familiaux. Si ces deux modèles ne sont pas étanches, leur opposition permet de schématiser à quels acteurs et quelles actrices les parents accordent le plus leur confiance.

Les pères convaincus de la nécessité d'utiliser leurs congés juste après l'accouchement reconnaissent, de manière générale, une grande légitimité à l'expertise médicale. Maxence résume : « Je suis quelqu'un qui fait très confiance aux équipes médicales. […] Si les médecins disent ça, c'est qu'il faut faire ça ». Les savoirs transmis par les professionnel·les de santé sont jugés indispensables pour faire le tri dans les nombreux conseils contradictoires concernant les « meilleures » façons de s'occuper de l'enfant. Selon une vision linéaire du progrès scientifique, ils et elles détiendraient des connaissances actualisées et plus adaptées que les savoir-faire des générations passées. En ce sens, Guillaume juge les quatre ateliers de préparation à la naissance auxquels il a assisté « instructif[s] » :

> « [Un nouveau-né], tu sais pas t'en occuper, et c'est un peu intimidant, parce que c'est petit. Et comme tout le monde à son avis là-dessus, que t'entends tout et son contraire… Même au cours des années, t'as des pratiques qui étaient recommandées à l'époque de nos parents qui le sont plus maintenant. Donc tu sais jamais. […] J'ai trouvé ça assez instructif, globalement [d'avoir] quelqu'un, en qui t'as confiance, qui est pas un vieux forum *Doctissimo* avec des tarés ! [rires] »
>
> Guillaume, 25-30 ans, bac+5, développeur (à son compte)
> en couple avec Lucie, 30-35 ans, bac+5, responsable marketing (CDI)
> 1er enfant, naissance : janvier 2020
> entretien prénatal

Les pères qui valorisent les savoirs médicaux sont donc, logiquement, plus sensibles aux recommandations des sages-femmes qui invitent à poser les onze jours dès la naissance.

En miroir, les pères qui envisagent le report du congé manifestent une prise de distance avec les « normes savantes », valorisant, à l'inverse, la transmission de « savoirs familiaux ». Henri explique ainsi pourquoi il a arrêté d'assister aux ateliers de préparation à la naissance :

> « En fait, on a eu deux sources d'information. C'est la sage-femme qui était une source un peu… quelqu'un qui te guide quoi. Mais le plus gros c'est la famille quoi, c'est la maman, surtout sa maman [la mère de Sofia] qui a eu sa dernière fille il y a douze ans - donc pour laquelle c'est frais. […] C'est un retour d'expérience plus valable que celui de la sage-femme, qui est très médical, scientifique. »
>
> Henri, 20-25 ans, master, cadre du secteur bancaire (CDI)
> en couple avec Sofia, 20-25 ans, master, cadre du secteur bancaire (CDI),
> 1er enfant, naissance : septembre 2020,
> entretien prénatal

La transmission familiale des savoirs, qui est en fait une transmission matrimoniale des savoirs, s'inscrit dans une vision essentialiste des rôles de genre. Ici, c'est l'ancienneté et la stabilité (supposées) des connaissances qui prouvent à ces pères leur fiabilité face aux normes mouvantes du corps médical :

> « [La sage-femme] insistait pour que je vienne à chaque fois, elle était très… tu vois, faire ça, une expérience un peu de cheminement de couple. C'était très utile, j'ai bien aimé, mais j'ai trouvé ça un peu artificiel et à la fin je disais à ma femme : "Ouais, ça me saoule, j'ai pas envie d'y aller, je trouve qu'elle force un peu… c'est toi qu'elle doit préparer et c'est pas moi." Elle force le trait parce que c'est la mode en ce moment, tu vois, de dire "c'est le père et la mère", tu vois ? Mais c'est pas, c'est

> pas vrai, c'est surtout, c'est la femme qui accouche et la sage-femme est là pour préparer l'accouchement. Tu peux donner un coup de main, mais pas plus que ça… Moins que ce qu'elle te fait croire en tout cas. […] La poussée, la respiration, tous ces trucs-là… ça… C'est pas que ça me sert à rien, c'est bien de le savoir, mais c'est pas moi qui vais le faire donc… c'est un peu artificiel de vouloir à tout prix avoir le papa présent. »
>
> Henri, entretien prénatal (suite)

La contradiction entre ses croyances et les messages égalitaires véhiculés par la sage-femme nourrit chez Henri une réflexivité critique à l'égard des normes médicales. Remarquant que l'investissement paternel, présenté comme indispensable, n'est en réalité soutenu que depuis quelques années, il souligne le caractère historiquement et culturellement situé de cette attente. La valorisation des « savoirs familiaux » confère ainsi à ces pères des ressources pour contester les prescriptions auxquelles ils peuvent être confrontés au cours du parcours de grossesse. Considérant que les personnes les plus qualifiées pour accompagner les mères dans les débuts ne sont pas les pères, mais les grands-mères, ils ne jugent pas leur présence après le retour de la maternité nécessaire (ce qui invite, comme développé ci-après, à se pencher sur l'interdépendance entre l'implication paternelle et la possibilité de recevoir du soutien de proches).

Qu'ils y soient directement ou indirectement exposés, le recours au congé de paternité à la naissance constitue donc une prescription médicale, portée par les professionnel·les de santé, et notamment les sages-femmes, au cours des ateliers de préparation à la naissance ou les échographies, par exemple. Cette injonction s'inscrit, d'abord, dans un « encadrement médico-psychologique de la maternité » (Vozari, 2021). La présence des pères dès les débuts est alors perçue comme un facteur limitant les « risques » de l'accouchement sur la santé physique et psychologique des mères, afin de favoriser le respect des normes de « maternage intensif » et de préserver (ce qui est perçu comme) l'intérêt de l'enfant. Poser les onze jours après la naissance est ensuite jugé indispensable pour le bon développement du lien père-enfant, reflétant l'influence de la « théorie de l'attachement » dans les normes de présence paternelle actuelles. Les derniers extraits d'entretiens illustrent autant le poids des discours médicaux dans la promotion de l'implication paternelle, que les résistances des pères lorsqu'ils revendiquent leur rôle de principal pourvoyeur de revenus.

2.4. Une décision de couple ?

Les pères ne sont pas les seuls impactés par le congé de paternité, le dispositif a également des répercussions sur le vécu de leurs conjointes. La sous-partie précédente a montré que le secteur médical cadre le recours à la naissance comme la pratique la plus en adéquation avec l'intérêt des accouchées. Qu'en pensent les principales intéressées ? Ont-elles un avis concernant la meilleure manière pour leur conjoint de recourir au congé ? Le partagent-elles à

leur conjoint ? Et l'entendent-ils, lorsque c'est le cas ? En raison du protocole méthodologique adopté, ces questions sont prioritairement abordées depuis la perspective des pères, complétée lorsque possible par les interventions des conjointes durant les entretiens. L'analyse des discours paternels ne prétend pas saisir avec exactitude la position des conjointes, elle vise à questionner l'importance et la légitimité que ces hommes leur confèrent dans leur processus de décision.

2.4.1. Des modalités d'utilisation peu sensibles aux caractéristiques des conjointes

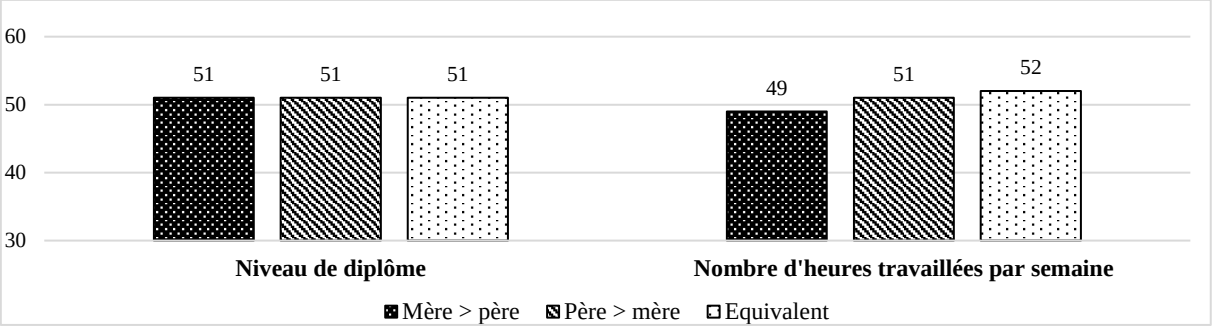
Au sein de la littérature internationale, de nombreux travaux ont souligné le poids des négociations maternelles dans l'utilisation de congés parentaux par les hommes. Lorsque le fonctionnement des politiques de congé repose sur un système de congé unique à partager, allonger la durée allouée aux pères signifie, nécessairement, diminuer celle de leur partenaire. Dans ces conditions, les mères sont généralement reconnues comme les principales décisionnaires dans la répartition des congés, soit qu'elles accordent à leur conjoint une partie de « leurs » jours, soit qu'elles les conservent pour leur propre usage. Cette logique a été constatée par des études qualitatives menées dans divers pays occidentaux comme en Suède (Almqvist et Duvander, 2014), en Allemagne (Reimer, 2020), au Royaume-Uni (Birkett et Forbes, 2019 ; Kaufman, 2018), aux États-Unis et au Canada (McKay et Doucet, 2010 ; Rehel, 2014). Au niveau quantitatif, les caractéristiques des conjointes expliquent d'ailleurs pour partie la durée des congés parentaux posés par les pères. Ces derniers utilisent ainsi plus de congés lorsque les conjointes sont mieux rémunérées, sont plus diplômées et sont plus âgées en termes absolu (par rapport à la population générale) et relatif (par rapport à leur conjoint) (Duvander et Viklund, 2020 ; Eerola et al., 2019 ; Geisler et Kreyenfeld, 2011 ; Lammi-Taskula, 2008). Ces conclusions laissent penser que les arbitrages réalisés tiennent à la fois à des calculs de coûts d'opportunité et à des rapports de pouvoir au sein du couple.

Toutefois, ces explications apparaissent moins convaincantes dans le cas des congés réservés aux pères, comme c'est le cas du congé de paternité en France ou des « quotas » de congés parentaux dans les pays nordiques. L'utilisation de ce type de congés par les pères n'a alors aucune répercussion sur la durée des congés disponibles pour les mères. Souvent plus courts et mieux indemnisés, ils impactent moins les ressources du foyer et apparaissent dès lors moins dépendants des revenus des mères. Bien que les travaux sur le sujet restent rares, une étude qualitative réalisée en Espagne suggère que les pères perçoivent le congé de paternité comme un droit individuel, qui n'a pas lieu d'être débattu avec les mères (Romero-Balsas, Muntanyola-Saura et Rogero-García, 2013).

Le fait que « le congé de paternité » soit codé comme « le droit des pères » pourrait rendre l'avis des conjointes illégitime dans les processus de décision concernant comment utiliser la politique publique. D'un autre côté, on vient de voir que les mères sont encouragées, au cours de leur parcours de grossesse, à demander à leur compagnon de poser les onze jours juste après l'accouchement.

Un premier aperçu des pratiques en population générale à partir de l'exploitation de l'enquête MDG (Drees, 2013) montre que la répartition entre recours à la naissance et le report du congé de paternité pendant le congé de maternité, qui concerne l'immense majorité des pères, ne varie quasiment pas lorsque l'on compare le niveau de diplôme ou le nombre d'heures travaillées rémunérées par semaine des deux parents (figure 4.4). Ainsi, environ la moitié des pères ayant recouru aux onze jours les a posés immédiatement après la naissance, peu importe qui possède le niveau de diplôme le plus élevé ou qui consacre le plus de temps à une activité professionnelle au sein de leur couple.

Figure 4.4 - Taux de recours à la naissance selon les caractéristiques des parents (%)



Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013. Données pondérées. Champ : couples vivant avec au moins un enfant de moins de 6 ans au moment de l'enquête, dont le père a recouru au congé de paternité pour l'arrivée du benjamin (N=3 607). Remarques : Les niveaux de diplôme comparés sont « inférieur au baccalauréat », « baccalauréat », « bac +2 » et « bac +3 ». Le volume horaire hebdomadaire est comparé selon que les parents travaillent « moins de 35 heures », « entre 35 et 40 heures » et « plus de 40 heures » à la date de l'enquête. Lecture : Chez les couples où la mère est plus diplômée que son conjoint, 51% des pères qui ont recouru au congé de paternité pour l'arrivée de leur benjamin ont posé les onze jours dès sa naissance plutôt que plus tard au cours des quatre premiers mois de l'enfant.

Après contrôle des caractéristiques observables (modèle 2), la comparaison entre le volume horaire des deux parents ne semble pas expliquer le report des onze jours pendant le congé de la mère par rapport à leur utilisation à la naissance - les *relative risk ratios* sont proches de 1 et ne sont pas significatifs.

Plus surprenant, en revanche, les pères ont légèrement plus de chance (20%) de reporter les onze jours pendant le congé de la mère lorsque cette dernière est plus diplômée qu'eux que lorsque les deux parents possèdent un niveau de diplôme équivalent. Ce constat ne trouve pas d'explication évidente au niveau qualitatif. Dans la mesure où les mères sont incitées à demander à leur conjoint d'être présent dans les débuts, on aurait pu s'attendre, au contraire, à ce que les conjointes plus diplômées que leur partenaire négocient davantage un recours à la

naissance. L'exploitation des données MDG fournit peu d'indices pour penser que la décision de la période du recours repose sur une logique de rapports de pouvoir.

L'interprétation des résultats concernant le report du congé de paternité *après* le congé de la mère nécessite également des précautions. Le deuxième modèle du tableau 4.1 montre que les pères ont plus de deux fois plus de chance d'utiliser le dispositif à cette période lorsque les mères travaillent plus longtemps que les pères que lorsque ce sont les conjoints qui ont des horaires plus larges (coefficient significatif au seuil de 5%). Ceci pourrait être le signe d'un enrôlement des pères dans la garde de l'enfant visant à permettre une reprise professionnelle plus rapide de la compagne. Toutefois, la faiblesse des effectifs invite à la prudence concernant ces conclusions.

Le volet qualitatif donne, lui aussi, peu d'exemples de négociations actives au sein des couples concernant la manière de recourir au congé en amont de l'accouchement. Sans être entièrement absentes du processus de décision, les mères sont rarement les premières consultées. Dans la plupart des cas, les pères, comme Thomas, ont informé leur partenaire de leurs intentions une fois s'être déjà formé une première opinion, parfois en discutant avec des collègues et amis ou en se renseignant en ligne : « J'ai dit : "bon bah voilà en théorie si je fais ça et qu'ils l'acceptent, ça se passe comme-ci comme-ça. Est-ce que ça te va ?" "Oui", voilà ». On peut toutefois distinguer quelques nuances dans la manière dont les participants présentent leur démarche selon la période du recours envisagé.

2.4.2. Des attentes anticipées en cas de recours à la naissance

Si le congé de paternité est délibérément posé à la naissance, les pères semblent un peu plus soucieux de présenter le choix de la période de recours comme le fruit d'une réflexion menée à deux plutôt que comme une décision individuelle. En témoigne l'usage des pronoms « on » ou « nous » par Bastien (« on ne s'est même pas posé la question »), ou Denis (« [Cette raison] nous fait dire : "on prend pas de risque, on prend des jours au début" »). C'est également le cas d'Arthur, qui se reprend pour insister sur l'inclusion de sa partenaire dans les délibérations : « normalement, on a trois mois pour prendre nos jours de paternité et moi je veux vraiment - enfin, avec Gabrielle, on a décidé - que ça serait vraiment les jours qui suivront l'accouchement ».

Difficile cependant d'analyser le recours à la naissance comme le résultat d'une négociation active entre parents, tant la nécessité de poser les onze jours dès les débuts apparaît consensuelle au sein de ces couples. Ceci ne revient pas à dire que les attentes des mères ne sont pas prises en compte, mais plutôt qu'elles sont anticipées et conformes aux représentations

des pères, comme en témoigne la réflexion de Tom lorsque je lui demande pourquoi ne pas attendre quelques mois avant de poser ses onze jours :

> « Je pense très sincèrement que si je prends mes congés pat' trois mois après la naissance…je vais me faire engueuler ! [rires] [*Plus tard, la conjointe de Tom intervient dans l'entretien et précise :*] On en a discuté ensemble, oui, mais c'était assez logique pour nous, on était d'accord là-dessus. »
>
> Tom, 30-35 ans, bac+5, conducteur de travaux (CDI)
> en couple avec Elisa, 30-35 ans, bac+5, cadre marketing (CDI)
> 1er enfant, naissance : septembre 2020
> entretien n°1

Confronté à un scénario alternatif, Tom est tout à fait capable d'imaginer la réaction négative de sa compagne. Les préférences des mères ne sont donc pas absentes des réflexions des pères, mais elles apparaissent intériorisées. Les participants qui, comme Tom, souhaitent recourir au congé de paternité à la naissance n'ont pas eu besoin de mettre en conformité leurs envies avec celles de leurs conjointes, partageant le même sentiment que les débuts sont immanquables.

2.4.3. Des conjointes moins consultées en cas de report

En cas de report, les conjointes apparaissent davantage en retrait du processus de décision[38]. Lorsque le dispositif est perçu comme un droit devant avant tout profiter au père, pour qu'il passe des moments rares agréables avec l'enfant, le choix de la période du recours revient à ceux identifiés comme les principaux intéressés. D'après leurs dires, les pères sollicitent alors peu l'avis des mères.

Si les conjointes sont peu consultées en amont de la naissance, en revanche des négociations peuvent intervenir après l'arrivée de l'enfant quand les mères se sentent en difficulté. En témoigne la réaction de Margaux, conjointe d'Etienne, au cours du tout premier entretien de l'enquête, réalisé seulement quelques jours après la naissance de leur fils. Au fil de la discussion, Margaux apprend, en même temps que moi, que les amis et collaborateurs d'Etienne lui ont déconseillé de poser ses jours pour l'arrivée du petit. Alors que son partenaire juge que le post-partum n'est « pas le plus intéressant », et « pas le plus dur », Margaux sort de la réserve adoptée jusque-là et coupe abruptement, visiblement stupéfaite : « Je ne suis pas d'accord. Euh, c'est que lui qu'on interroge ou je peux donner mon avis ? [*se tournant vers Etienne*] Parce que je pense au contraire que c'est le moment où j'en ai le plus besoin ! Je suis très fatiguée ! ». Etienne tente de la rassurer, en répondant calmement : « On verra bien, on s'adaptera au besoin ». Au cours de ma deuxième rencontre avec Etienne quelques mois plus tard, j'apprends qu'il a finalement changé ses plans et posé ses onze jours rapidement après cette discussion.

[38] Seul le cas de Quentin, qui souhaitait initialement poser son congé après le congé de sa conjointe, fait exception. C'est en effet sa partenaire qui l'a incité à attendre, considérant qu'elle n'avait pas besoin de lui dans les premiers temps puisqu'elle comptait recevoir le soutien de sa mère.

Au cours de l'enquête, trois pères ont ainsi avancé leur congé sur demande de la conjointe après la naissance de l'enfant. Lorsque négociations conjugales il y a, elles semblent donc intervenir plutôt après qu'avant l'accouchement, au moment où la situation est jugée insoutenable. Le rôle des conjointes dans les processus de décisions apparaît donc relativement discret dans les entretiens (sauf en cas de débuts difficiles). Ces analyses auraient sûrement bénéficié d'une mise en comparaison plus systématique avec les discours des compagnes. On peut en effet faire l'hypothèse que ces dernières guident les interprétations et usages que les pères font du congé sans que ces derniers l'identifient nécessairement.

2.5. Une interdépendance entre implication paternelle et soutien de proches

Le contexte pandémique a par ailleurs mis en exergue une forme d'interdépendance entre l'implication paternelle et la possibilité de recevoir du soutien de proches (et notamment, celui des grands-mères maternelles, considérées comme les plus socialement légitimes à intervenir au cours de l'après-accouchement). En effet, la principale raison pour laquelle certains pères ont dû revoir leurs intentions initiales et avancer leur recours au congé de paternité a été l'impossibilité pour les mères d'être accompagnées, par *d'autres* membres de la famille, au cours de la période post-partum.

La littérature sur le partage des tâches se concentre le plus souvent sur la répartition des rôles entre conjoints. Toutefois, d'autres acteurs, et surtout actrices, participent à la prise en charge des tâches parentales et ménagères d'un foyer. En France, le concours – au moins ponctuel – des grands-parents à la garde de leurs petits-enfants est ainsi fréquent (Kitzmann, 2017). L'analyse des réseaux montre que la transition vers la parentalité tend à modifier les sociabilités, se resserrant alors autour des relations familiales, notamment issues de la branche maternelle, et ce d'autant plus dans les premiers mois qui suivent la naissance (Sapin et Widmer, 2016). Les entretiens ont rapidement mis en évidence que ce soutien familial connaissait un pic au cours de la période post-partum.

Cette entraide familiale est d'autant plus centrale à considérer qu'elle n'apparaît pas sans lien avec l'implication paternelle. Au Portugal, Wall et Leitão (2016) soulignent que les pères qui posent un ou deux mois de congés après la reprise professionnelle de leur conjointe bénéficient parfois de l'aide des grands-mères ou d'une employée rémunérée pendant la journée. Les deux chercheuses concluent que cette configuration favorise le maintien de ces pères dans une position d'« auxiliaire » concernant la prise en charge des enfants et des tâches domestiques. Plus proche encore du sujet de cette thèse, en Espagne, Romero-Balsas, Muntanyola-Saura et Rogero-García (2013) ont fait le constat que, dans les familles où les pères posent moins de cinq jours de congés à la suite d'une naissance, les mères reçoivent très souvent

l'aide des grands-mères maternelles dans les premières semaines post-partum. Ici encore, le soutien familial est à la fois présenté comme reflet et vecteur d'une division dite « traditionnelle » des tâches entre conjoints.

La présence des pères dans les débuts peut ainsi être jugée plus ou moins nécessaire selon la possibilité des mères de s'appuyer sur d'autres proches. La sous-partie suivante explore comment s'articulent soutien familial, enrôlement paternel et usages du congé de paternité.

2.5.1. Des naissances à l'origine de « maisonnées »

Une grande partie des parents participant à l'étude (25/32) comptait, préalablement à la crise sanitaire, sur le soutien de proches dans les premières semaines suivant l'accouchement. En ce sens, le concept de « maisonnée » de Weber (2013, p.139) apparaît utile pour examiner la gestion du quotidien post-accouchement. Weber souligne en effet que l'arrivée d'un enfant tend à resserrer les liens familiaux. La « maisonnée » désigne alors le « collectif de personnes » qui peuvent être « mobilisées autour [du bien-être du nourrisson], et accepter, voire revendiquer, leur participation plus ou moins régulière et directe. » Parmi les participants à l'enquête, ce réseau d'entraide a pu inclure divers membres de la famille (grands-parents, fratrie, cousin·es, etc.) et, plus rarement, ami·es. Toutefois, dans la vaste majorité des cas, ce furent les grands-mères maternelles et/ou des femmes ayant récemment connu une naissance qui apportèrent l'aide logistique la plus conséquente.

Ces femmes peuvent avoir une fonction de mentor, surtout à l'occasion d'une première naissance, guidant l'acquisition des gestes, partageant leurs expériences pratiques et assurant un soutien émotionnel. Toutefois, sont également attendus d'elles une prise en charge des tâches domestiques et un relais dans les soins au nourrisson ou aux aîné·es. Cette organisation se met souvent juste après la reprise professionnelle du père (immédiatement après l'accouchement ou à l'issue des onze jours si le congé de paternité a été posé d'emblée). La participation de ces femmes est perçue comme une étape rassurante avant que la mère ne se retrouve seule pour superviser l'enfant, facilitant la transition vers le rôle de principale responsable de l'enfant, comme l'explique Dorian :

> « J'espère que du monde viendra aussi pour l'aider [au retour de la maternité], parce que... Je compte surtout sur nos mères. Qu'elles jouent aussi leur rôle de mamies. Voilà. Qui est important, je pense, surtout dans ce moment-là. […] Je compte sur les mamies pour nous aider... enfin, surtout l'aider, elle, la journée, quand moi je serai pas là. […] Bon après, elle allaitera, donc quand il faudra le nourrir, euh voilà. Mais tout ce qui est le, le changer, ou le bercer, si elle, elle, dort. Et puis se reposer aussi le plus possible, même s'il faudra l'alimenter toutes les trois heures. Voilà, ça c'est une charge énorme. Voilà, pour tout ce qui est tâches ménagères, qu'elle ait pas ça en plus à faire. »
>
> Dorian, 30-35 ans, CAP, technicien du bâtiment (CDI)
> en couple avec Jade, 30-35 ans, bac+2, vendeuse (alors au chômage)
> 1er enfant, naissance : octobre 2020
> entretien prénatal

Dorian, qui imaginait ne prendre qu'une semaine de congés après l'accouchement lors de notre première rencontre, insiste ainsi sur l'assistance qu'il espérait recevoir de sa mère et sa belle-mère pour le remplacer la journée (la pandémie a finalement rendu impossible ces réunions familiales). Sans participer activement à la coordination de ce réseau d'entraide féminine, il est conscient de sa nécessité pour reprendre rapidement son activité professionnelle.

2.5.2. Un report du congé plus fréquent en cas de soutien familial

Si les (belles)-mères, (belles)-sœurs et amies sont présentées comme des aides aux mères, elles apparaissent en réalité comme les relais des pères. Ainsi, ces femmes peuvent se substituer aux conjoints pour réaliser, à leur place, un rôle de soutien auprès des accouchées dans les premières semaines suivant l'accouchement, comme le préconise le secteur médical. L'important, comme le rappelle la sage-femme au cours de l'atelier de préparation à la naissance auquel j'ai pu assister, est que les mères ne doivent pas « rester seule[s] » :

> [Sage-femme] : « Aujourd'hui, on compte beaucoup sur la famille. Après si le papa ne peut pas, cela peut être la famille rapprochée, les tatas, les mamies...cela n'est pas obligé d'être les papas, mais il ne faut pas rester seule. »
>
> Extrait du journal de terrain du 06/12/2019, atelier de préparation à la naissance (suite)

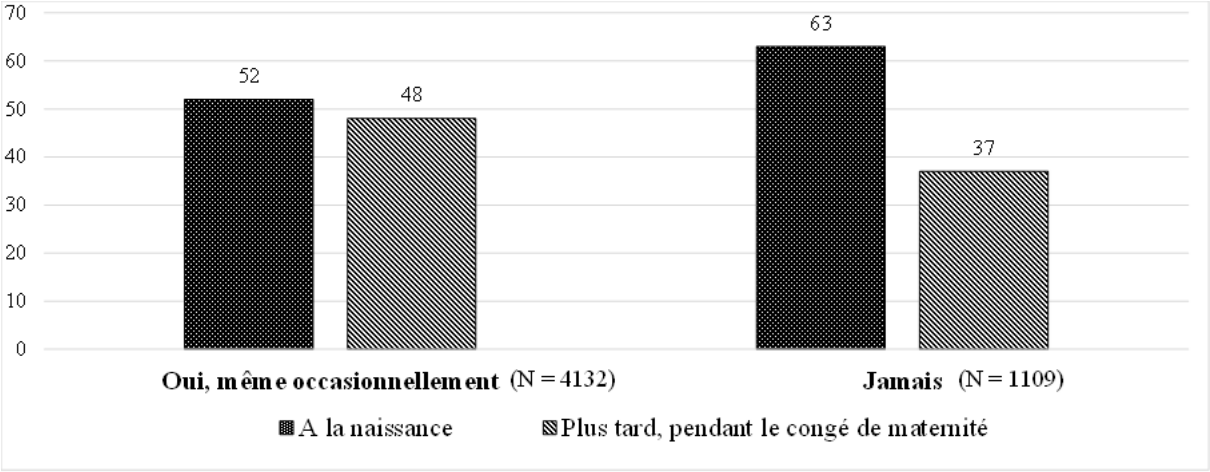
L'absence des conjoints apparaît ainsi excusée s'ils peuvent compter sur des remplaçantes. La possibilité de compter sur l'aide de proches permet aux pères de sélectionner des périodes de recours au congé jugées plus appréciables et/ou moins contraignantes du point de vue professionnel.

Cette hypothèse, issue du terrain qualitatif, est appuyée par les données quantitatives. S'il est impossible de saisir précisément l'organisation familiale autour de la naissance, l'enquête MDG 2013 permet d'observer si, à la date de passation du questionnaire, les parents reçoivent une aide, même occasionnelle, d'autres membres de la famille pour garder leur(s) enfant(s). On fait l'hypothèse que les couples qui ne s'appuient jamais sur le soutien de leurs proches au moment de l'enquête sont peu susceptibles d'en avoir bénéficié à l'arrivée du nourrisson.

La comparaison entre les pères qui recourent au congé à la naissance et les pères qui reportent le congé pendant le congé de la mère montre que ces derniers sont bien plus contraints par la possibilité de recevoir du soutien familial. Ainsi, les couples qui peuvent faire appel à des proches pour garder leur(s) enfant(s) se répartissent presque également entre les deux périodes de recours étudiés. En revanche les pères qui ne bénéficient jamais d'une telle aide posent plus souvent (63%) le congé à la naissance que « plus tard » (37%) (figure 4.5) (se référer à l'annexe A.4.1 pour l'ensemble des statistiques descriptives). Ces différences se maintiennent

après contrôles des caractéristiques observables dans les modèles de régressions multinomiales (tableau 4.1). Ainsi, les pères ont 1,37 fois plus de chance de recourir au congé à la naissance plutôt que plus tard au sein des couples qui ne font jamais appel à des proches pour garder leurs enfants (significatif au seuil de 1%).

Figure 4.5 –Taux et période de recours au congé selon l'aide familiale dans la garde de l'enfant



Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013. Données pondérées. Champ : couples vivant avec au moins un enfant de moins de 6 ans au moment de l'enquête, dont le père a recouru au congé de paternité à la naissance du benjamin ou plus tard, pendant le congé de maternité. Remarques : Cette variable est construite à partir de la question «Y-a-t-il des membres de la famille, même éloignés, qui assurent, même occasionnellement, la garde des enfants ou de l'un d'entre eux ? ». Lecture : Chez les couples qui ne reçoivent jamais d'aide familiale dans la garde de leur enfant, 63% des pères recourent au congé à la naissance.

Bien sûr, être entourée par d'autres femmes dans les premiers temps, plus expérimentées et donc potentiellement jugées plus légitimes pour prodiguer des conseils, pourrait aussi être un souhait des mères elles-mêmes (*a fortiori* si ces dernières valorisent un modèle d'apprentissage des soins fondé sur la transmission familiale (Gojard, 2010)). Toutefois, si recevoir de l'aide familiale permet d'envisager le report, il n'empêche pas les pères de recourir à leur congé à la naissance. Parmi les participants à l'enquête, seule la conjointe de Quentin a expressément demandé à son partenaire de conserver son congé pour plus tard, comme mode de garde après son congé de maternité, parce qu'elle recevait l'aide de sa mère dans les premiers temps. Elles ont été plus nombreuses, en revanche, à regretter l'absence de leur partenaire après l'arrivée de l'enfant, voire à leur faire changer d'avis.

2.5.3. L'absence d'aide familiale, un facteur « d'enrôlement » des pères

Plusieurs pères ont avancé leur congé de paternité à la naissance alors qu'ils comptaient initialement le reporter. L'impossibilité de bénéficier de l'aide de proches apparaît ainsi comme un facteur d'« enrôlement » (Cartier et al., 2021) des pères, comme peuvent l'être les horaires professionnels décalés d'une conjointe (Boyer et Fagnani, 2008 ; Maublanc, 2009). À quelques semaines de la date présumée d'accouchement, Henri revoit ainsi ses plans du fait de l'impossibilité pour sa belle-sœur et belle-mère d'entrer sur le territoire français du fait du

contexte sanitaire. Ces imprévus et les adaptations qui en découlent rendent d'autant plus visible l'articulation entre engagement masculin et entraide féminine :

> « Les liaisons sont annulées. Ma belle-sœur n'a pas pu venir et ma belle-mère, qui était censée s'occuper de sa fille au tout début, juste après la naissance, ne pourra pas venir non plus. […] Moi ça me permettrait de prendre mon congé paternité plus tard en fait. De pouvoir partir par exemple à Noël pour plus longtemps ou ce genre de choses. […] Et maintenant, en fait je vais changer un peu mes plans et je vais prendre mon congé paternité tout de suite après la naissance. »
>
> Henri, 20-25 ans, master, cadre du secteur bancaire (CDI)
> en couple avec Sofia, 20-25 ans, master, cadre du secteur bancaire (CDI),
> 1er enfant, naissance : septembre 2020,
> entretien prénatal

Quelques mois après la naissance, Henri est convaincu d'avoir fait le bon choix :

> « En fait, j'aurais pas pu ne pas prendre mon congé de paternité… J'aurais pas pu la laisser gérer toute seule dès le début comme ça. Clairement, j'ai pris mon congé de paternité parce que personne d'autre ne viendrait nous aider. […] Ah non, elle aurait pas pu ! Et puis même, elle avait besoin de... d'être avec son mari, ça la rassure. Et même moi, j'avais envie d'être avec ma fille. »
>
> Henri, entretien postnatal

Le raisonnement d'Henri met ainsi en parallèle deux usages du congé de paternité, l'absence de soutien familial rendant inconcevable l'utilisation du dispositif dans un objectif récréatif (pour partir en « vacances ») et nécessaire son emploi dans un objectif d'assistance (pour « s'occuper » de la mère). On retrouve alors chez Henri un discours très proche des pères souhaitant utiliser les onze jours pour « vivre un heureux évènement », mettant en avant la nécessité de sa présence pour soutenir émotionnellement sa compagne et son envie de passer du temps avec son enfant (insistant sur ce dernier point probablement pour ne pas paraître contraint de passer du temps avec sa fille, ce qui contrarierait alors les normes de « bonne » paternité contemporaines).

Les conjointes ont activement soutenu ces adaptations. Ainsi, sans ressources familiales, Emma, la compagne de Christophe, s'est rapidement sentie en difficulté. Ce dernier me raconte qu'il voit sa compagne pleurer tous les jours, il la considère « extrêmement déprimée », « à bout ». Malgré ses réticences initiales, Christophe se fait finalement convaincre d'avancer le début de sa pause professionnelle :

> « On s'attendait à avoir, c'est un peu naïf, mais du soutien. Et en fait, y avait personne. […] Emma m'a dit : "Il faut que tu te mettes en arrêt". Moi, j'avais la flemme d'aller jusqu'à [nom de ville] voir mon médecin traitant… Elle m'a dit : "Va à mon cabinet, où y a ma sage-femme". C'est cette sage-femme d'ailleurs qui l'a conseillée, qui lui a dit : "Dites à votre conjoint d'aller voir le docteur, pour qu'elle le mette en arrêt". […] J'étais réticent parce que je me disais "j'ai déjà quinze jours plus deux semaines de vacances, ça va faire quatre semaines, ça va faire un peu beaucoup quand même. Et vis-à-vis de mes élèves, ça se fait pas de les abandonner". J'étais pas... je voulais pas le faire. Et [le médecin] m'a pas laissé le choix. Elle m'a forcé, et puis elle a bien fait. Et j'ai fini par accepter, comme j'étais devant le fait accompli. Le médecin m'a dit : "Je vous arrête, c'est ce qu'il faut faire". Et à partir du moment où c'était fait je me suis dit : "Pourquoi pas ?" »
>
> Christophe, 35-40 ans, bac+5, enseignant au collège (fonctionnaire)
> en couple avec Emma, 25-30 ans, bac+5, cadre artistique (CDI)
> 1er enfant, naissance : novembre 2020
> entretien postnatal

Dans les jours suivant la naissance, Christophe manifeste encore un attachement profond à la poursuite de ses responsabilités professionnelles. Ensemble, Emma et sa sage-femme le persuadent néanmoins de consulter une médecin qui l'oblige à s'arrêter jusqu'au début de son congé de paternité, pour un total d'un mois. Son récit met en lumière, une fois de plus, le rôle clef des professionnel·les de santé dans l'implication paternelle post-accouchement.

Les changements d'usages du congé de paternité perturbent les représentations que ces participants se font du congé et de la période du post-partum immédiat. Ces primo pères se sont fait surprendre par l'intensité des soins à prodiguer à leur nourrisson. Ils expriment une forme de désillusion par rapport à ce qu'il projetait de cette étape, leur expérience s'éloignant de la rengaine selon laquelle les nouveau-nés ne font « que manger et dormir ». Faisant écho aux discours des participants qui souhaitaient utiliser les onze jours à la naissance dès le premier entretien, ces pères se mettent à adopter un champ lexical relatif à la nécessité pour qualifier le recours de congés à la naissance : « on avait besoin d'être deux », « c'était nécessaire » (Etienne) ; « ma présence était indispensable à ses côtés » (Christophe) ; « j'aurais pas pu la laisser gérer toute seule dès les débuts » (Henri). Alors que les responsabilités professionnelles et la solidarité envers les collègues justifiaient au préalable le report du congé, cette expérience les amène à réévaluer les responsabilités conjugales et parentales et à les considérer prioritaires le temps de la naissance. Leur vécu leur fait questionner l'usage qu'ils prêtaient préalablement au dispositif :

> « En fait, c'est là où j'avais un peu sous-estimé les choses, c'est en disant : "Bon, bah... en gros, mon congé, je le garde pour plus tard parce que je profiterai plus tard". Et, en fait, le congé, il a été là pour nous, pour s'adapter. Peut-être que le congé, je l'imaginais pour profiter, voilà, pour profiter. Et, en fait, je l'ai ramené un peu plus tôt, pour s'adapter. »
>
> Etienne, 30-35 ans, bac+5, consultant informatique (CDI)
> en couple avec Margaux, 30-35 ans, responsable de vente (CDI)
> 1er enfant, naissance : octobre 2019
> entretien post-accouchement

Etienne explicite la modification de son interprétation initiale du congé comme un droit à « profiter de moments privilégiés ». Les onze jours ne sont plus envisagés comme une mesure destinée aux pères (« je le garde pour plus tard »), mais au service du couple et de la famille (« il a été là pour nous »). Ces différents exemples témoignent que les interprétations et usages du congé ne sont pas fixes. La réalisation effective des projets paternels se fait sous certaines conditions, comme la possibilité de recourir à de l'aide familiale en ce qui concerne le report.

Conclusion

Courts et non fractionnables, les onze jours du congé de paternité semblent à première vue offrir peu de flexibilité d'utilisation. La politique publique fait pourtant l'objet d'une pluralité d'appropriations (Revillard, 2018), parfois loin des ambitions institutionnelles qui lui sont attribuées. Ces interprétations et usages du congé de paternité dépendent en premier lieu des objectifs que lui confèrent les pères. Ces objectifs reflètent eux-mêmes diverses compréhensions des normes de « paternité intime » actuelles (Dermott, 2008) (caractéristiques de différents « styles de paternité », comme le chapitre 8 le développe).

Quatre principales appropriations sont identifiées, chacune associée à des périodes de recours spécifiques. Le recours des onze jours à la naissance, premièrement, vise à s'assurer de « vivre un heureux évènement ». Être témoins des premiers instants de vie de l'enfant est alors considérés primordial pour la bonne construction du lien père-enfant, reflétant la diffusion de la « théorie de l'attachement » (Bowlby, 1969) sur les normes de parentalité (Garcia, 2011), y compris du côté de la parentalité masculine. Cette compréhension du congé de paternité témoigne d'une valorisation de l'implication paternelle auprès des jeunes enfants, mais celle-ci est considérée comme complémentaire et secondaire par rapport à l'implication maternelle.

L'allongement informel du congé dans le(s) premier(s) mois suivant la naissance a le plus souvent pour objectif de « partager les coûts et bénéfices de la parentalité ». Cette appropriation s'inscrit généralement dans un modèle de coparentalité, alliant l'intériorisation de normes de « présence paternelle » et d'idéaux égalitaires. Les deux parents sont alors considérés aussi essentiels l'un que l'autre au bon développement de l'enfant.

Le report du congé, généralement au cours de vacances, est motivé par le souhait de « profiter de moments privilégiés » en famille. Cette appropriation reflète généralement une conception récréative de la paternité, caractérisée par la poursuite d'une proximité affective avec l'enfant à travers des interactions plaisantes. Elle est souvent liée à un large engagement professionnel et/ou à une représentation genrée des rôles parentaux.

Les caractéristiques liées à l'utilisation des onze jours après le congé de maternité comme un « mode de garde en tampon », très rare, n'ont pas pu être approfondies.

Au sein de la multiplicité des facteurs interagissant dans les conditions de formation et de réalisation de ces différentes conceptions de la politique publique, quatre dimensions apparaissent particulièrement prégnantes. « L'environnement professionnel », d'une part, peut inviter à reporter le congé pour rester conforme aux attentes à l'égard de « l'employé idéal » (Williams, 2001). Les prescriptions médicales incitent au contraire à recourir aux onze jours immédiatement après la naissance. Les mères, d'après les témoignages des pères, jouent un rôle

relativement discret dans les négociations conjugales, sauf lorsque le conjoint n'est pas présent au cours de débuts difficiles. Enfin, la possibilité de recevoir ou non du soutien de proches offre la possibilité aux hommes de déléguer le soutien que le secteur médical recommande d'apporter aux mères dans l'après-accouchement, le plus souvent aux grands-mères maternelles, et de reporter leurs onze jours au cours d'une période jugée plus plaisante.

Finalement, les différentes appropriations apparaissent socialement situées. Les cadres et les professions intermédiaires sont plus enclins à reporter le congé de paternité, certainement dans l'objectif d'éviter que les onze jours se répercutent sur leur activité professionnelle et/ou qu'ils impactent la progression de leur carrière. Les pères de classe populaire posent un peu moins souvent les onze jours, mais l'utilisent plutôt pour être présents dès la naissance. Le cadre institutionnel légitime cet usage, y compris lorsque l'« environnement professionnel » apparaît défavorable. Enfin, le prolongement informel du congé de paternité, qui nécessite de larges ressources, n'est pas également accessible à tous les hommes.

L'articulation entre méthodes qualitatives et quantitatives s'est révélée particulièrement utile, à la fois pour explorer finement les différentes représentations et pratiques liées au recours, mais aussi pour identifier les caractéristiques sociodémographiques associées aux différentes appropriations de la politique publique. Ce chapitre montre, notamment, l'intérêt de se pencher sur les différentes modalités d'utilisation du congé, et notamment de tenir compte de la période de recours, pour mieux comprendre l'expérience concrète que les hommes font du congé de paternité. Se focaliser sur la durée peut amener à considérer ensemble des pères qui font un usage opposé du congé de paternité (un mois de congé aura ainsi un objectif très différent qu'il soit posé à la naissance pour partager les tâches ou au cours d'une période estivale pour rendre visite à de la famille).

Il faut toutefois rappeler que ces différentes appropriations ont été ici été construites à partir du témoignage de primo parents, et que d'autres interprétations et usages du congé auraient certainement pu être identifiés chez les pères de plusieurs enfants. Notamment, on peut imaginer que les représentations de l'après-naissance évoluent après une première expérience, ou que les objectifs conférés au congé de paternité sont différents lorsqu'il faut également garder des aîné·es.

Conclusion de la première partie

Cette première partie empirique a exploré comment les pères se saisissent concrètement du congé de paternité à partir d'une approche en termes de réception (Revillard, 2018). Le chapitre 3 a montré que *Poser le congé de paternité* constitue une norme de « bonne » paternité. Cette pratique permet aux hommes de s'approcher de l'idéal masculin « hégémonique » (Connell, 1995) en démontrant leur implication auprès de l'enfant sans compromettre leur dévouement professionnel. L'articulation entre méthodes quantitatives et qualitatives a ensuite été particulièrement utile pour enrichir les connaissances sur les profils et les motivations des hommes qui ne font pas usage de leurs droits. Alors que les pères qui n'utilisent pas le congé sont perçus comme des « pères absents », le non-recours prend en réalité des formes multiples (Revil et Warin, 2019). Il tient parfois à une « non-demande », liée à une « disponibilité extensive » au travail rémunéré (Guillaume et Pochic, 2007), mais il peut aussi être le résultat d'une « non-connaissance » de son éligibilité ou d'une « non-orientation » dans les démarches administratives, en particulier chez les hommes dans une situation précaire et peu diplômés.

Le chapitre 4 a examiné de plus près les différentes façons dont les pères s'emparent de la politique publique. En répertoriant quatre principales manières de *S'approprier le congé de paternité*, il a montré l'intérêt d'étudier les modalités d'utilisation du congé au-delà de sa durée. Les onze jours peuvent ainsi être posés dès la naissance pour « vivre un heureux évènement », informellement allongés pour « partager les coûts et bénéfices de la parentalité », reportés pendant le congé de maternité pour « profiter de moments privilégiés » ou utilisés après la reprise professionnelle de la conjointe comme « un mode de garde ». Ces usages sont socialement situés. Les données de l'enquête MDG (Drees, 2013) indiquent que si les pères les plus diplômés ou cadres posent (très) légèrement plus souvent le congé de paternité que les moins diplômés ou ouvriers, ils ont également tendance à plus souvent le reporter en fonction de leur charge de travail. Cette stratégie peut permettre aux pères de classes moyennes supérieures de respecter les normes de « présence paternelle » tout en conservant le statut d'« employé idéal » (Williams, 2001). Aujourd'hui, recourir au congé dès la naissance apparaît toutefois l'usage le plus valorisé car il correspond aux prescriptions médicales. L'allonger informellement, enfin, requiert des conditions professionnelles particulièrement favorables.

En explorant comment les rapports de genre et de classe interagissent, ces résultats mettent en évidence que tous les hommes ne disposent pas des mêmes ressources pour se conformer au modèle masculin dominant.

Les différentes appropriations du congé de paternité mises au jour laissent anticiper des expériences très diverses de la politique publique, qui font l'objet des deux chapitres suivants.

Ce que le congé fait aux pères (I)

Deuxième partie

Introduction de la deuxième partie

La première partie de cette thèse a présenté les mécanismes sous-jacents au (non)recours au congé de paternité et a montré que les hommes pouvaient attribuer des objectifs très différents aux onze jours, notamment selon qu'ils les posent immédiatement après la naissance ou plus tard. Dans la continuité de ces conclusions, cette deuxième partie empirique vise à comprendre l'impact du congé de paternité sur le déroulement et le vécu de l'après-accouchement du point de vue des pères en fonction, notamment, de la période de recours au dispositif.

Ce projet revêt un double enjeu. Il s'agit d'abord d'évaluer les conséquences de la politique publique au moment même de son utilisation. L'objectif est ensuite de retracer les mécanismes via lesquels le recours au congé de paternité pourrait favoriser à plus long terme l'implication paternelle. Si cette dernière thématique est celle qui a le plus suscité l'intérêt de la littérature contemporaine sur la division du travail domestique, les résultats de la présente étude invitent à ne pas négliger la première, au risque de manquer l'essentiel des effets des onze jours sur le quotidien des parents. Ainsi, avant d'évaluer les hypothétiques implications futures du congé de paternité sur les arrangements conjugaux, la deuxième partie de cette thèse établit son large rôle à court terme, dans la participation des hommes aux tâches nécessaires à l'accueil du nourrisson et à la récupération des accouchées.

Pour ce faire, je me concentre sur les entretiens post-accouchements, qui réunissent des atouts essentiels pour étudier ces questions. Réalisés environ deux mois après la naissance, il a été possible de faire décrire très précisément les organisations postnatales en limitant les biais de mémoire. Ces retours à vif ont par ailleurs été teintés d'émotions fortes, qui se sont révélées être un matériau précieux pour évaluer l'impact de la politique publique sur les vécus des pères.

Le chapitre 5 commence par mettre au jour ce que change concrètement la présence des pères au retour de la maternité dans le partage des tâches et de la fatigue liée à la prise en charge des soins à l'égard des nourrissons et des accouchées. Le chapitre 6 compare ensuite quels souvenirs les participants gardent de cette période selon qu'ils ont ou non posé un congé de paternité dès la naissance, et évalue ainsi dans quelle mesure la politique publique peut constituer un évènement socialisateur marquant durablement (ou non) la trajectoire des pères.

Chapitre 5 – Un pic d'investissement

Partage des tâches et du sommeil à la naissance selon l'utilisation du congé

« *Qu'est-ce que tu retiens [du congé de paternité] ?*
Franchement… [Il soupire :] La fatigue.
Etienne, entretien post-accouchement

La plupart des parents décrivent le retour de la maternité comme une période particulièrement intense. Les jours et les nuits sont rythmés par les pleurs des nouveau-nés, qui dans le premier mois se réveillent en moyenne toutes les deux ou trois heures pour être nourri·es. La prise en charge des soins en continu est donc source de grande fatigue, exacerbée chez les mères par la récupération de l'accouchement, potentiellement éprouvant. Encore faut-il que les pères soient présents pour constater l'ampleur des efforts nécessaires.

Ce chapitre explore comment les organisations autour de l'accueil du nourrisson varient selon que les conjoints posent ou non un congé de paternité. D'après la théorie du « temps disponible » (Bianchi et al., 2000), l'absence de contraintes professionnelles devrait en toute logique amener les pères à partager les tâches parentales et ménagères. Toutefois, les mères sont socialement considérées comme les principales responsables des enfants. Se positionner en tant que parent secondaire pourrait ainsi constituer une « performance de genre » du côté des hommes, indépendamment de leur « disponibilité » (West et Zimmerman, 1987). Comme développé au cours du chapitre introductif, on propose ici de retenir l'approche intégrative du genre développée par Barbara Risman (2018), qui invite à articuler ces deux perspectives plutôt qu'à les opposer. Ainsi, si l'on peut s'attendre à un pic d'investissement paternel lorsque les hommes sont en congé (parce qu'ils sont « disponibles »), on suppose toutefois que leurs pratiques concrètes diffèrent en fonction, entre autres, des normes de genre intériorisées par les parents (dans une logique performative).

Parmi les différentes tâches considérées, celles qui doivent être réalisées la nuit font l'objet d'une attention particulière, dans la mesure où la gestion du sommeil constitue l'un des principaux enjeux de la période post-accouchement. En règle générale, les femmes sacrifient davantage que les hommes la durée et la qualité de leur temps de récupération pour gérer le travail parental et domestique. En France, la thèse de Rauch (2022, p.90-96) souligne, à partir des données de l'enquête *Emploi du temps*, que si les parents dorment en général moins que les couples sans enfant en bas âge, les mères réduisent davantage leur temps de repos que les pères. Dans la continuité de ces résultats, Pailhé, Solaz et Tô (2018) observent à partir de l'enquête longitudinale Elfe qu'aux alentours des deux mois du nourrisson, ce sont dans 70% des couples

les mères qui se lèvent toujours ou le plus souvent la nuit pour s'occuper des enfants. Cette division genrée du sommeil conduit Venn, Arber, Meadows et Hislop (2008) à théoriser l'anticipation et la prise en charge des besoins des autres membres de la famille dans la nuit comme une quatrième journée de travail (*fourth shift*) pour les femmes, dans le prolongement des trois journées de travail (rémunérée, domestique et émotionnelle) conceptualisées par Hochschild (1997). Il s'agit donc d'explorer dans quelle mesure la présence des pères à domicile amène à davantage partager ces tâches de soins nocturnes, particulièrement lourdes dans les premiers mois.

Les organisations conjugales sont comparées en fonction de *la période de recours* au congé de paternité. Le chapitre précédent a en effet souligné que les pères s'approprient très différemment la politique publique selon qu'ils l'utilisent dès la naissance, plus tard au cours d'une période de vacances, ou après le congé de maternité des mères. Dans le prolongement de ces premières conclusions, les analyses de la deuxième vague d'entretien ont rapidement mis en évidence que la principale différence dans les vécus des pères réside dans le fait d'avoir été ou non un minimum présent au domicile dès le retour de la maternité. Au cours de ce chapitre, on compare donc les témoignages des hommes qui ont interrompu leur activité professionnelle pendant au moins deux semaines dès les débuts (24/32) avec ceux qui n'ont posé aucun congé ou qui ont décalé les onze jours à une période ultérieure, au cours du congé des mères[39].

En revanche, les analyses qui suivent mêlent indistinctement les témoignages *indépendamment de la durée* du congé de paternité, que les pères aient repris leur activité professionnelle après les onze jours ou qu'ils soient restés deux mois à leur domicile après l'accouchement en raison d'un confinement. Ce parti pris découle de l'analyse des entretiens. Contrairement aux hypothèses initiales, la manière dont la présence des pères au domicile impacte la répartition des tâches est très similaire, peu importe combien de temps ils sont restés après la naissance. Pour le résumer simplement, les pères en congé pendant deux mois ne font pas les choses différemment que les pères en congé pendant deux semaines, mais ils continuent de le faire plus longtemps. Dès lors, il aurait été redondant de dédoubler systématiquement la restitution des analyses selon que les pères ont connu un congé court ou plus long. Si ce constat constitue en soi un premier résultat, les implications d'une présence paternelle prolongée après la naissance méritent une discussion plus approfondie, ne serait-ce parce que cette question a suscité un intérêt académique, politique et médiatique croissant ces dernières années (Lachance-Grzela et Bouchard, 2010 ; Moss et Duvander, 2019; Noonan, 2013). C'est pourquoi le chapitre

[39] Le matériau qualitatif récolté ne permet pas d'étudier les vécus des pères qui ont posé leur congé de paternité après la reprise professionnelle de la conjointe - pratique très rare à l'échelle nationale (5%). En revanche, les deux derniers chapitres permettent plus généralement d'explorer les expériences des pères lorsqu'ils se retrouvent seuls à gérer l'enfant au cours des premières années.

8 revient en profondeur sur les trajectoires de dix pères « confinés »[40], qui ont connu l'équivalent de deux mois de « congé de paternité » obligatoire en raison des mesures de distanciations sociales.

Les connaissances actuelles sont limitées pour comprendre l'impact du cadre institutionnel sur le quotidien des pères au cours de la période post-partum. Comme développé dans le chapitre 1, la plupart des études existantes laissent dans l'ombre ce qui s'est concrètement passé dans les premiers mois, selon que les hommes sont restés ou non un temps au domicile après la naissance. Trois études sont toutefois particulièrement éclairantes sur l'expérience des pères en congé de paternité. À partir de l'enquête quantitative *Congés autour de la naissance* (2004), menée auprès de parents entre quatre et six mois après la naissance de leur dernier enfant en France, Denise Bauer (2006) montre que les pères estiment avoir consacré en moyenne deux fois plus de temps aux tâches ménagères pendant leur congé de paternité qu'à l'habituelle. Le plus souvent, ils déclarent également s'être beaucoup investis dans les tâches parentales, mais ils en ont très rarement la responsabilité exclusive et participent en priorité aux activités extérieures (promenades, visites chez le pédiatre) ou relatives au biberon plutôt qu'aux soins liés à l'hygiène et à la santé du nourrisson. À partir d'une enquête qualitative réalisée par le *Crédoc*, Delphine Chauffaut et Carolina David (2006) précisent quant à elles que l'implication des pères français est très variable pendant le congé de paternité, selon notamment le degré d'adhésion aux idéaux égalitaires et les organisations conjugales prénatales. Dans le même ordre d'idée, Karin Wall et Mafalda Leitão (2016) montrent que parmi les hommes ayant posé le mois de congé parental « bonus » qui leur est réservé au Portugal (environ un père sur cinq), la prise en charge des soins à l'enfant varie largement selon les cas, en particulier de s'ils ont ou non bénéficié du soutien de la partenaire voire d'autres membres de la famille.

Dans l'ensemble, les travaux existants invitent donc à analyser l'implication des pères au cours du congé de paternité en tenant compte non seulement des différences entre femmes et hommes, mais aussi des différences entre hommes. En particulier, ce chapitre explore comment la répartition des tâches entre conjoints varie selon le mode d'alimentation du nourrisson, l'état de santé de la mère, la présence d'autres enfants, mais aussi les normes de genre intériorisées par les parents. Ce chapitre commence par montrer que le recours à des congés à la naissance entraine une large implication paternelle, mais qui est restreinte en cas d'allaitement au sein (1). Ce pic d'investissement est d'autant plus clair lorsqu'il est comparé à

[40] Comme développé dans la partie introductive de cette thèse, les mesures de distanciation sociale, et en particulier le premier confinement entre mars et mai 2020, ont conduit un tiers des participants (10/32) à interrompre sans l'avoir anticipé leur activité professionnelle pendant au moins deux mois après l'accouchement. Pour ces pères, le confinement s'est donc approché d'un congé de paternité obligatoire de deux mois. Cette « expérience naturelle » offre de premières pistes pour comprendre les potentiels effets de la réforme du congé de paternité, allongé à un mois depuis juillet 2021.

la préservation du sommeil masculin en cas de reprise professionnelle immédiate (2). Dans certains cas, le recours au congé peut même provoquer une inversion temporaire des rôles de genre lorsque les conjointes ne sont pas en mesure de s'occuper du nourrisson après l'accouchement (3).

1. Un partage dépendant du mode d'alimentation du nourrisson

L'intensité et les modalités concrètes de l'implication des pères pendant leur congé de paternité dépendent en grande partie du mode d'alimentation de l'enfant[41]. Alors que la mise au sein rend matériellement impossible pour les conjoints de gérer seuls les nouveau-nés sur des périodes étendues, les conséquences de l'allaitement sur le partage des tâches restent peu explorées. Les pages qui suivent retracent les connaissances actuelles sur les discours et les pratiques liés à l'allaitement en France afin d'expliciter les questions explorées par cette première sous-partie.

Une norme de « bonne » maternité

L'allaitement, exclusif, au sein et à la demande, est aujourd'hui promu par les programmes de santé publique dans la plupart des pays. En France, le Programme national nutrition santé (PNNS) préconise de recourir au lait maternel « si possible de façon exclusive jusqu'à l'âge de six mois révolus », conformément aux recommandations de l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Une série de bénéfices sont attribués à l'allaitement concernant la santé des enfants (diminution des risques d'infection, de troubles digestifs, d'obésité voire meilleur développement cognitif) et celle des mères (diminution du risque de certains cancers, création d'un lien affectif avec l'enfant ou encore plus grande facilité à perdre du poids). Dans les faits, les conséquences réelles de ce mode d'alimentation sont complexes à estimer, en raison notamment de biais liés aux caractéristiques et aux pratiques éducatives des parents qui optent pour cette alternative (Bernardo, Cesar et Organization, 2013). Toutefois, les discours médicaux mentionnent rarement ces questionnements et insistent au contraire sur l'existence d'un consensus sur le sujet (Domínguez-Folgueras, 2020).

Au-delà d'une recommandation médicale, l'allaitement est devenu une norme de « bonne maternité » (Lee et al., 2014), voire un impératif moral (Murphy, 1999 ; Wall, 2001). Cette attente vis-à-vis des femmes s'inscrit dans l'idéal de « maternage intensif » (Hays, 1996), qui valorise le sacrifice maternel au nom du bien-être de l'enfant. En plus d'être potentiellement douloureux, l'allaitement exclusif et à la demande requiert des mères qu'elles soient

[41] Je remercie Marta Domínguez-Folgueras pour avoir attiré mon attention sur cette question.

constamment disponibles pour leur nourrisson, fragmente leur sommeil et limite les possibilités de délégation des tâches qui leur permettraient de se reposer. Ce rythme de vie dicté par les demandes de l'enfant est par ailleurs peu compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle (Chautems, 2021) et possède un coût financier. Aux États-Unis, Rippeyoung et Noonan (2012) ont ainsi mis en évidence à partir des données de la *National Longitudinal Survey of Youth* (1979 – 1993) que les mères qui ont allaité six mois ou plus ont connu des pertes de revenus plus importantes que les autres après une naissance. En France, les salariées bénéficient d'un droit à s'absenter deux fois par jour pendant une demi-heure pour allaiter, mais ces pauses ne sont pas rémunérées.

…rarement mises en pratique

En dépit d'une diffusion de cette pratique depuis les années 1970 et surtout 1990, soutenue par des organisations militantes comme La Leche League (LLL), la mise au sein reste moins fréquente et dure moins longtemps dans l'hexagone que dans les autres pays européens (Déplaude et Navarro-Rodríguez, 2018 ; Gojard, 2003). D'après les données de l'enquête Elfe datant de 2011 (Wagner et al., 2015), 60% des nourrissons sont allaités de manière prédominante[42] à la naissance, 50% après deux semaines, 40% après un mois et seulement 20% après deux mois (soit aux alentours de la fin du congé de maternité pour une première ou deuxième naissance). Toujours selon cette étude, la durée médiane de l'allaitement exclusif se situe à un mois et sept jours, bien loin donc des six mois préconisés par les recommandations officielles. Depuis les années 2000, ces taux d'allaitement, parmi les plus bas des pays occidentaux, font l'objet d'une attention accrue de la part des pouvoirs publics, se traduisant principalement par un renforcement des incitations à l'allaitement pendant le parcours de grossesse (Déplaude et Navarro-Rodríguez, 2018) plutôt que par la mise en place de mesures matérielles comme des congés dédiés ou la promotion de mesures au sein des entreprises.

Les taux de recours au niveau national masquent néanmoins d'importantes différences selon les caractéristiques sociales des parents. Dans l'ensemble, les études distinguent deux sous-profils sociodémographiques de femmes qui allaitent plus souvent (Kersuzan et al., 2019 ; Kersuzan, Tichit et Thierry, 2018 ; Wagner et al., 2015). Un premier profil correspond aux mères cadres ou de professions intermédiaires, diplômées du supérieur, appartenant aux ménages les plus aisés et plus souvent mariées. Ces femmes seraient les plus susceptibles de reconnaître la légitimité des discours « savants » et donc de se mettre en conformité avec les

[42] Wagner et ses co-auteurs et co-autrices (2015) désignent par « allaitement prédominant » les situations où l'enfant ne reçoit pas de lait artificiel. Au sens de l'Organisation Mondiale de la santé, la définition de « l'allaitement exclusif » est en effet plus stricte, en ce qu'elle implique que le nourrisson ne boive absolument rien d'autre que le lait maternel (pas même de l'eau).

recommandations médicales (Gojard, 2010). Un deuxième profil correspond aux femmes immigrées ou de parents immigrés et/ou qui ne sont pas diplômées. Quel que soit le pays d'origine, le taux d'allaitement (exclusif ou mixte) des immigrées est bien plus haut que celui des natives à la naissance (88% contre 67%) (Kersuzan, Tichit et Thierry, 2018, p.576). Ces femmes seraient les plus susceptibles d'être entourées de proches qui allaitent ou ont allaité et d'être initiées à la pratique par la transmission de savoir-faire « familiaux » (Gojard, 2010). Par ailleurs, le critère le plus essentiel dans la poursuite de l'allaitement est l'absence d'activité professionnelle (Kersuzan, Tichit et Thierry, 2018, p.587).

Congé de paternité, implication paternelle et allaitement : une relation ambigüe

La littérature est moins étayée concernant le rapport des hommes à l'allaitement. On sait que les conjoints des mères allaitantes sont eux aussi plus souvent cadres et diplômés du supérieur, et que les femmes tentent plus rarement de mettre l'enfant au sein lorsqu'elles ne cohabitent pas avec le père et/ou qu'il était absent à l'accouchement (Kersuzan et al., 2019). Deux perspectives s'opposent cependant concernant le lien entre le mode d'alimentation de l'enfant, l'implication des hommes et le recours au congé de paternité, qu'on pourrait nommer celle du « soutien paternel » et celle de la « délégation restreinte ».

Une première perspective répandue dans le champ de la santé publique ou de la puériculture suppose que la mise en place et la poursuite de l'allaitement requièrent la participation des conjoints. Plus les pères seraient investis dans le suivi de grossesse et dans les tâches parentales et ménagères, et plus ils favoriseraient le suivi des recommandations médicales. Une revue de la littérature à partir de travaux conduits en médecine et en sciences sociales dans les années 1990 conclut en ce sens que les représentations des conjoints concernant le meilleur mode d'alimentation pour l'enfant influencent la décision des mères (Bar-Yam et Darby, 1997). Dans le sillage de ces conclusions, une attente de soutien paternel à l'allaitement se retrouve dans les discours médicaux, à travers notamment l'injonction à poser le congé de paternité dès la naissance[43].

[43] Le *Guide de l'allaitement maternel* de l'agence nationale de santé publique, mis à jour en 2023, préconise ainsi aux femmes qui attendent un enfant de demander à leur compagnon de poser les onze jours après l'accouchement pour qu'elles puissent se consacrer à la mise en place des tétées (p.17, p.39) : « Faites confiance à votre partenaire. Il peut jouer un rôle important en assurant un environnement plus paisible pour vous et votre bébé. […] Si votre partenaire peut prendre des congés lors du retour à la maison, cela peut être un soutien précieux, surtout le premier mois. » Brièvement, on peut remarquer que ces incitations, qui s'adressent rarement directement aux hommes, participent à renforcer les normes d'implication paternelle en sous-entendant que les « bons » pères sont ceux qui assistent leur compagne après la naissance. Dans le même temps, elles responsabilisent les femmes pour le comportement de leurs conjoints et la réussite de l'allaitement. Le guide établit ainsi que les « bonnes » mères doivent savoir déléguer (faire « confiance »), selon la perspective que les femmes « gardent l'accès » aux enfants (Allen et Hawkins, 1999).

À l'inverse, on pourrait faire l'hypothèse que l'allaitement exclusif au sein limite largement la participation des pères aux soins à l'enfant – qu'on propose ici de nommer hypothèse de la « délégation restreinte ». En plus d'empêcher le partage des tâches d'alimentation, la mise au sein pourrait inciter les mères à prendre en charge l'ensemble des soins annexes (changer l'enfant avant ou après la tétée, calmer l'enfant en pleurs, etc.) et freiner l'acquisition de compétences parentales par les pères. C'est ce que suggère Julie Landour (2016) à partir de récits de vie de mères ayant créé une activité indépendante à l'arrivée de leur enfant (les « mompreneurs »), nombreuses à pratiquer un allaitement long. Par ailleurs, la poursuite de l'allaitement est en grande partie conditionnée par le report de la reprise professionnelle des mères, situation dont on sait qu'elle a tendance à conduire à un partage plus inégalitaire du travail domestique. À rebours des hypothèses initiales des auteurs, un article en santé publique montre que les mères qui allaitent plus longtemps sont en fait en couple avec des pères moins investis dans les tâches parentales et ménagères (Ito, Fujiwara et Barr, 2013). Récemment, une étude sociologique sur la prise en charge des nourrissons (Samuel, Paillet et Brugeilles, 2023) met en évidence que la participation des hommes aux soins est plus faible lorsque leur compagne allaite au sein. Selon cette perspective, l'allaitement pourrait favoriser une division des rôles dite « traditionnelle ».

D'un côté, le recours au congé de paternité pourrait favoriser la mise en place de l'allaitement, de l'autre l'allaitement pourrait restreindre le partage des tâches pendant le congé des pères. Cette sous-partie explore dès lors quelle est la relation entre recours au congé, implication paternelle et allaitement. Elle montre comment l'impact de la politique publique sur les pratiques paternelles après l'accouchement dépend largement du mode d'alimentation du nourrisson et des normes de genre intériorisées.

1.1. Biberon et alternance des soins

Parmi les couples interrogés, la moitié (16/32) ont recouru au moins partiellement à un biberon dès le premier mois de l'enfant (encadré 5.1). Certains ont pu tenter la mise au sein dans les toutes premières semaines, mais sont rapidement passés partiellement ou exclusivement au lait en poudre, ou ont recouru à un tire-lait. Il s'agit le plus souvent de couples qui adhèrent à des idéaux égalitaires et issus de classes moyennes-supérieures.

Encadré 5.1 - Profils des couples qui optent rapidement pour le recours au biberon

La moitié des participants (16/32) ont recouru au moins partiellement à un biberon dès le premier mois. L'utilisation du biberon est parfois contraire aux souhaits des parents (par exemple en cas de problèmes de santé), parfois décidée très tôt au cours de la grossesse.

Dans ce groupe, on retrouve les pères qui manifestent un idéal de coparentalité (décrit au chapitre 4), et d'une manière plus générale des conjoints qui partageaient le travail domestique préalablement à la naissance du dernier enfant et adhèrent à « l'éthos égalitaire » (Clair, 2011). La quasi-totalité de ces participants (15/16) a posé au moins deux semaines de congé après le retour au domicile. En termes de caractéristiques sociales, deux sous-profils de pères se distinguent. Une partie d'entre eux est diplômée du supérieur, en situation d'homogamie. Pour ces derniers, la profession revêt une dimension identitaire forte, mais ils reconnaissent que c'est aussi le cas de leur compagne. Pour le reste, il s'agit d'hommes peu diplômés et/ou détachés de leur emploi, qu'ils considèrent avant tout comme une source de revenus.

Les conjointes sont le plus souvent diplômées du supérieur (12/16). Celles-ci sont bien insérées sur le marché de l'emploi et surtout n'allongent pas pour la plupart leur congé de maternité. À deux exceptions près, ces femmes souhaitaient initialement se conformer aux recommandations médicales et suivent le « modèle savant » de l'allaitement décrit par Gojard (2003, p.137), qui « correspond à un allaitement de durée variable […] associé à un discours normatif […] d'origine médicale ou paramédicale », ayant majoritairement trait à la question de la santé de l'enfant et du lien mère-enfant, et qui « ni[e] les difficultés pratiques que peuvent rencontrer les mères ».

De manière générale, ces pères correspondent aux styles de paternité « coparental » ou « double jeu » présentés dans le dernier chapitre de cette thèse.

1.1.1. Se relayer pour gérer la fatigue

Dans la quasi-totalité des couples qui optent pour l'utilisation du biberon, les parents alternent la prise en charge du nourrisson tant que le père est encore en congé de paternité. L'organisation la plus récurrente consiste à se relayer à chaque fois que l'enfant se réveille pour être nourri. L'expression « prendre un bib' » englobe alors la prise en charge de l'ensemble des soins jusqu'au prochain réveil. Denis, qui passa un mois avec ses jumeaux après le retour de la maternité, décrit par exemple que la nuit, chaque parent gère « des tours » au cours de cette période, c'est-à-dire « réveil, donner le biberon aux deux, les changer, les recoucher et tout ça ». Aurélien relate lui une répartition des responsabilités par « créneau ». Arrêté pendant les deux premiers mois de sa fille, née quelques jours avant l'annonce du confinement du printemps 2020, ce dernier est encore en congé au moment de l'entretien post-accouchement. La description d'une journée type au moment de notre échange offre un aperçu précis du partage des tâches sans difficulté de mémoire :

> « Hier, par exemple, on s'est couché vers 2 heures ou 3 heures du matin. Moi, je me suis réveillé à 6 heures parce qu'elle pleurait. Donc je l'ai changé, je lui ai donné à manger, je suis resté avec elle. Elle s'est rendormie vers 7 heures, donc une heure après. […] À 11 heures, ma femme s'en est occupée pendant ce créneau-là, et puis après ben... je suis revenu ! Je m'en suis occupé un petit peu pendant que ma femme partait se reposer. […] C'est ça en fait, c'est des phases de "elle s'endort", "on est avec elle", "elle s'endort", "on est avec elle". Et puis quand elle s'endort, celui qui s'en occupe fait ses trucs, la met à côté sur le transat. [...] Et la nuit, quand elle se couche vers, je sais pas, 1 heure [du matin], on reste encore un petit peu tous les deux, avec ma femme, une heure ou deux, histoire d'être un petit peu tous les deux quand même. »
>
> Aurélien, 25-30 ans, bac+5, réceptionniste (CDI)
> en couple avec Emeline, 25-30 ans, bac+3, employée polyvalente en restauration (alors inactive)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement

Un tel roulement conduit donc les parents à rester une large partie du temps seul-à-seul avec l'enfant lorsqu'ils en ont la charge – amenant certains couples, comme Aurélien et sa conjointe, à planifier des moments pour se retrouver ensemble.

L'un des principaux enjeux dans la mise en place de ce type d'alternance est d'assurer une meilleure répartition du sommeil et du temps pour soi. Etienne, qui a posé trois semaines aux alentours de la naissance, décrit ainsi la prise en charge de l'enfant par intermittence comme une manière de gérer la fatigue, afin de s'assurer d'être suffisamment « alerte » (« On était dans une optique de… c'est important qu'on soit un minimum non fatigué [pour s'occuper de l'enfant] »). De manière récurrente, le constat de la difficulté d'assurer seul·e les soins au nourrisson dans les débuts conduit les pères à se questionner sur les difficultés rencontrées par les familles monoparentales.

1.1.2. Mettre fin à l'allaitement pour mieux partager, un motif plus ou moins assumé

Sans nécessairement l'avoir anticipé avant la naissance, les avantages du biberon pour le partage des tâches sont rapidement identifiés par ces parents. À titre d'exemple, Maëva, présente au cours du deuxième entretien avec Thomas, était initialement très enthousiaste à l'idée de nourrir sa fille au sein, convaincue des bienfaits pour l'enfant après de nombreuses lectures, vidéos et discussions sur le sujet. Thomas partageait cette opinion, tout en considérant que la décision finale revenait à sa conjointe. Diplômée de l'enseignement supérieur et sensible à l'idéal de « maternité intensive » (Hays, 1996), Maëva possède le profil type décrit par Gojard (2003) des mères adoptant l'allaitement suivant un modèle « savant ».

À la naissance, la mise en place de l'allaitement se révèle laborieuse. Maëva souffre de crevasses et, ne pouvant jamais profiter de plusieurs heures de sommeil d'affilée, elle est éreintée. Elle tient trois semaines avant de faire part à Thomas de ses doutes, qui l'encourage à passer à une alimentation mixte.

Celui-ci souligne les avantages du biberon sur sa propre implication pendant le reste de son congé :

> *« Thomas* : [La fin de l'allaitement] ça m'a permis, surtout, de donner le biberon. Tant que Maëva donnait le sein, t'es là en soutien et puis c'est chouette hein, mais en fait, t'es pas très concerné, parce que tu vas pas rester à côté à regarder.
>
> *Maëva* : Toi t'étais là pour la bercer, lui donner le bain, changer les couches mais c'est vrai que l'alimentation, c'était moi qui gérais tout. C'était 80% des soins au bébé, quoi.
>
> *Thomas* : Le fait d'avoir le biberon, moi ça m'a permis de m'impliquer plus et que [ma fille] s'habitue aussi à moi pour la nourriture. Et surtout, au moins pendant le temps où j'ai pas travaillé, et où je travaille pas, de soulager la nuit. »
>
> Thomas, 30-35 ans, baccalauréat, *community manager* (CDI)
> en couple avec Maëva, 30-35 ans, bac+5, chargée de projet (fonctionnaire)
> 1er enfant, naissance : décembre 2019
> entretien post-accouchement

Pour les parents adhérant aux normes éducatives dominantes, mais qui désirent mettre en place une « coparentalité », la décision d'arrêter ou de poursuivre l'allaitement peut alors être vécue comme un dilemme.

Nourrir l'enfant constitue une responsabilité, mais également l'une des tâches de soins les plus valorisées par les parents, parce qu'elle est identifiée comme une manière d'avoir des interactions plaisantes avec le nourrisson et de nouer une relation affective. Comme Thomas, Florian (qui a posé deux semaines de congé de paternité à la naissance) s'accommode ainsi sans difficulté de l'arrêt précoce de l'allaitement de sa conjointe. Après avoir fait preuve de bonne volonté à l'égard des préconisations médicales en « essayant » la mise au sein, le couple opte pour le biberon qui représente selon Florian une « facilité » (« On a essayé [l'allaitement] à la maternité et puis la petite prenait pas. Bon, on n'avait pas une volonté absolue de faire de l'allaitement. […] C'est une facilité, parce que ça me permet de pouvoir donner le biberon. […] Si elle avait réussi à allaiter, bah la nuit… ça sert à rien que je me lève ! [rires] »).

Tirer son lait reste une pratique bien plus astreignante que l'usage du lait en poudre (entre autres contraintes, l'emploi du temps continue d'être fixé par les montées de lait, en fonction des modèles les machines peuvent immobiliser les mères pendant parfois une demi-heure, et la gestion et conservation des stocks ajoute une charge mentale supplémentaire). Toutefois, même cette alternative est présentée comme moins fatigante que la mise au sein, permettant au moins aux compagnes de s'éloigner de l'enfant et de récupérer sur des laps de temps plus longs. Ces conclusions rejoignent les résultats de Gojard (2010, p.167, p.190) qui, en partant du point de vue des mères, note également que la délégation des tâches d'alimentation peut constituer un motif de refus ou d'arrêt rapide de l'allaitement.

Néanmoins, les arguments égalitaires ou relatifs au bien-être des mères apparaissent rarement suffisants à eux seuls pour légitimer le recours au biberon. Le plus souvent, les

justifications avancées par les pères se rattachent d'une manière ou d'une autre à la priorisation des besoins de l'enfant. Ces résultats font écho aux stratégies discursives employées par les mères qui dévient de la norme des six mois d'allaitement en Espagne identifiées par Marta Domínguez-Folgueras (2020). Une première de ces stratégies consiste à attribuer l'arrêt de la mise au sein à des « causes externes » : par exemple, les pères déclarent que l'enfant n'arrive pas à téter (comme Florian ci-avant) ou qu'il faut pouvoir surveiller les quantités avalées pour faciliter le suivi de sa courbe de poids. Une deuxième stratégie, fréquemment rencontrée, consiste à opérer un « déplacement » permettant de faire converger l'intérêt de l'enfant avec celui de la mère, et parfois même avec celui du père. Les conjoints avancent ainsi que le mal-être de leurs conjointes serait bien plus néfaste au développement du nourrisson que le recours au lait en poudre. Ils soulignent par ailleurs que le biberon facilite leur propre implication, ce qui serait bénéfique pour l'enfant. Une dernière stratégie consiste à questionner les recommandations médicales. Ainsi certains participants ont relativisé les répercussions attribuées au lait maternel sur la santé des nouveau-nés, ou se sont détachés de l'idée que la mise au sein favorise l'équilibre émotionnel de l'enfant.

Pour justifier la fin de l'allaitement, ces pères ont donc fait simultanément référence à plusieurs arguments. Si l'accent est mis sur la recherche du meilleur intérêt de du nourrisson, le partage des tâches et la volonté de nourrir l'enfant sont toutefois fréquemment mentionnés.

1.1.3. Des pères impliqués dans la normalisation du recours au biberon

Bien que les témoignages des pères reflètent de manière générale une intériorisation du discours sur les bienfaits de l'allaitement, ils se sont néanmoins montrés plus prompts que leurs conjointes à négocier cette prescription médicale. Cependant, ils considèrent que la décision finale revient aux mères, selon une norme de « non-ingérence » masculine (encadré 5.2).

La distance des pères aux normes d'allaitement s'illustre par exemple à travers l'absence d'expression de sentiment de culpabilité concernant le recours au biberon, résultat qui contraste nettement avec ce qu'observent d'autres études portant sur les mères en Espagne (Domínguez-Folgueras, 2020) ou au Royaume-Uni (Lee, 2007). Au-delà d'être potentiellement intéressés par la possibilité de nourrir l'enfant et/ou inquiets pour la santé de leur conjointe, on peut supposer qu'il leur est moins coûteux de déroger aux normes de « bonne » parentalité, car ils sont moins souvent la cible des rappels à l'ordre. Comme le chapitre suivant le développe, les pères français apparaissent ainsi plus distants vis-à-vis de l'idéal du « maternage intensif » et du sacrifice de soi qu'il implique.

Encadré 5.2 - Allaitement et norme de non-ingérence masculine

La majorité des hommes interrogés considère que l'idéal concernant l'alimentation de l'enfant est de suivre les prescriptions médicales, mais, à une exception près, tous estiment que le verdict final revient à celle dont le corps est directement en jeu. Si cette quasi-unanimité tient potentiellement à des biais de désirabilité sociale en entretien, elle n'en reflète pas moins une norme de « bonne » masculinité.

Blum et Vandewater (1993) font un constat similaire dans les années 1980 aux États-Unis à partir de l'analyse des discours du groupe militant pro allaitement *La Leache League*. Elles montrent que le slogan « mon corps, mon choix », très employé dans les années 1960-1970 dans la lutte pour les droits sexuels et reproductifs, est transposé à la question du lait maternel. Elles y lisent l'imprégnation profonde des revendications féministes contre les atteintes à l'intégrité physique des femmes au sein d'une association pourtant réputée pour son conservatisme. En l'occurrence, la récupération de l'argumentaire « pro-choix » constitue pour la LLL une opportunité de promouvoir la mise au sein, dans un contexte où la désapprobation des conjoints est alors identifiée comme un obstacle important au développement de cette pratique. Cependant, la diffusion de ce type de discours tend à légitimer la décision des mères, quelle qu'elle soit.

Au cours d'un atelier de préparation à la naissance privé et réservé aux hommes auquel j'ai assisté, les échanges au sujet de l'allaitement entre les participants et le formateur (qui n'est pas un professionnel de la santé) rendent particulièrement explicite la norme de non-ingérence masculine au sujet de l'allaitement :

> Le formateur fait défiler un diaporama sur la thématique de la sécurité et de la prévention des accidents. Une affiche issue du site internet privé *Maman pour la vie* sur les « bienfaits de l'allaitement » apparaît. Sans jamais prononcer le mot « allaitement », l'animateur se contente d'énumérer rapidement les avantages listés : « anticorps », « facile à digérer », « développement du Q.I. », « baisse du risque d'otites », etc.
>
> Alors qu'il s'apprête à passer à la diapositive suivante du diaporama, mon voisin de droite l'interrompt : « Excuse-moi, j'ai juste une question, je comprends pas en fait. Pourquoi certaines femmes veulent pas allaiter ? »
>
> Gêné, le formateur prend une longue inspiration en se frottant les mains et en se balançant d'avant en arrière. Pendant qu'il réfléchit, trois ou quatre participants dans mon dos interviennent spontanément : « il y a des contraintes aussi, ça veut dire ne pas boire d'alcool » ; « certaines ont l'impression d'être des machines, des vaches à lait » ; « c'est très contraignant, tu dois tirer le lait en avance quand tu sors ».
>
> L'homme ayant posé la question précise : « Parce que quand on voit tous les bienfaits [en désignant l'affiche], je me demande en fait, quand on voit tous les bienfaits… Parce que c'est naturel. Par rapport au lait pour bébé, chimique ! » Un autre participant réagit : « Mais nous, on est dans des pays industrialisés. Est-ce que le lait en poudre n'équivaut pas au lait maternel ? Est-ce que le lait de croissance n'est pas censé donner les nutriments pour le bébé ? »
>
> Le formateur répond finalement : « Si je travaillais pour les fabricants de lait pour bébés, je vous dirais oui… Moi, je peux pas me prononcer. Mais… c'est comme si je vous demandais, vous voulez respirer de l'oxygène ? Ou vous voulez respirer un substitut d'oxygène ? Voilà. »

> Le formateur conclut : « Certaines souffrent, vraiment, véritablement. Ça change le corps aussi, les crevasses… Il y a le regard des autres aussi, c'est pas facile pour toutes de donner le sein en public, et ça c'est un vrai problème. Après… [il prend une longue respiration et hausse les épaules] c'est un choix. C'est quelque chose que nous les hommes, on ne peut pas comprendre. Donc c'est un choix. »
>
> Atelier de préparation à la naissance privé réservé aux pères, décembre 2019

L'opinion du formateur est très claire. En évoquant uniquement les bienfaits attribués au lait maternel pour la santé de l'enfant (à partir d'une source qui n'est ni scientifique ni institutionnelle), il présente indirectement le recours au biberon comme un acte incompréhensible et immoral – ce que souligne l'intervention du participant qui s'interroge sur « les femmes qui ne veulent pas allaiter ».

Ce sont les réactions d'autres membres du groupe qui visibilisent les impacts de l'allaitement sur le bien-être des mères (disponibilité permanente vis-à-vis du nourrisson, restrictions alimentaires, sentiment d'objectification du corps, etc.). Le formateur, lui, semble concevoir l'utilisation de préparations infantiles légitime surtout dans les cas où les femmes sont empêchées d'allaiter pour des raisons indépendantes de leur volonté, comme une « véritable » douleur ou la sexualisation de la poitrine féminine dans l'espace public (qu'il distingue comme « un vrai problème »). Son embarras au cours de l'échange, possiblement amplifié par ma présence au premier rang, peut être interprété comme sa conscience d'un risque de transgression de la norme, finalement rappelée pour clore le débat (« c'est un choix […] que nous les hommes on ne peut pas comprendre »).

Que les raisons des mères soient ou non jugées valides, il est ainsi considéré socialement illégitime que les pères, et plus généralement les hommes, imposent leur avis - ce qui semble loin d'avoir toujours été le cas (Blum et Vandewater, 1993).

Le rôle joué par les pères dans l'évolution du mode d'alimentation apparaît donc ambivalent. S'ils peuvent constituer une ressource pour déstigmatiser le recours au lait en poudre dans la sphère privée, ils ne sont pas socialement reconnus comme légitimes pour faire valoir leurs préférences. Le récit du passage au biberon de Maëva et Thomas est particulièrement illustratif de cette double logique :

> *« Thomas :* C'était un samedi matin.
>
> *Maëva :* Il s'en souvient [rires], parce qu'il est allé chercher du lait en urgence à 7 heures du mat. J'ai dit : "Il faut que je fasse une pause, j'ai trop mal…" Je voulais insister absolument parce que ça me tient à cœur, mais de souffrir le martyre, chaque fois qu'elle prend le sein… Elle va sentir que je suis crispée, c'est pas agréable pour toutes les deux.
>
> *Thomas* : [La petite] devait le sentir de toute façon, c'est sûr. […]
>
> *Maëva* : J'ai dit : "On passe au biberon, au moins une tétée sur deux."
>
> *Thomas* : Tu avais mal tout le temps en fait ! […] Au départ on a fait moit'-moit', et puis au fur et à mesure, ça a été dégressif. […]
>
> *Maëva* : Au début, j'étais un peu déçue [d'arrêter], j'avais l'impression d'avoir loupé un truc, et puis finalement, j'ai été rassurée par les médecins, je vois qu'elle est en bonne santé. Et y a pas mal d'effets positifs, finalement ! […]
>
> *Thomas* : On était assez d'accord sur le fait que l'allaitement maternel c'était ce qui nous convenait. On trouvait que c'était... meilleur. Mais on s'est jamais dit : "Ça va être une tannée, ça peut avoir des

> complications." Et en fait, si. On s'est adaptés. Je lui avais dit que, si c'était une torture, ça servait à rien ! Y a des milliers de bébés qui sont nourris au lait infantile, et puis ça marche hein ! »
>
> Thomas et Maëva, entretien post-accouchement (suite)

Thomas normalise le recours au lait infantile en maintenant le statut de « bonne mère » de Maëva (elle n'a arrêté le sein que parce que la douleur était insoutenable) et en s'alignant avec la priorisation de l'intérêt de l'enfant (le lait infantile garantit la santé de l'enfant ; leur fille ressentait l'inconfort et le stress de sa mère). Mais c'est bien Maëva qui acte les décisions liées au mode d'alimentation de l'enfant (« *j'ai* dit : "il faut que je fasse une pause », « *je* voulais insister », « *j'ai* dit : "on passe au biberon" »).

Reconnaître le poids que les conjoints peuvent détenir dans la légitimation du recours au biberon met parallèlement en évidence le puissant rappel à l'ordre qu'ils peuvent exercer s'ils se montrent pro-allaitement.

1.2. Allaitement au sein et spécialisation

En miroir des observations précédentes, l'allaitement au sein limite les effets immédiats du congé de paternité sur l'implication masculine. L'absence d'activité professionnelle crée bien une attente d'engagement paternel dans la sphère familiale, mais, par définition, les mères allaitantes ne peuvent pas déléguer une grande partie des soins au nourrisson. L'organisation conjugale la plus souvent mise en place n'est alors pas une alternance, mais une spécialisation des mères dans les tâches de soins. Cette logique se comprend d'autant mieux que la majorité des parents ayant poursuivi cette pratique expriment des idéaux dits « traditionnels » (considérant que les mères sont plus aptes à s'occuper de l'enfant) (encadré 5.3).

Encadré 5.3 - Profils des couples qui optent pour l'allaitement au sein

Seize couples ont opté pour un allaitement au sein exclusif pendant au moins un mois et l'ont maintenu jusqu'à deux ans. Une majorité des couples possédaient déjà des arrangements spécialisés avant la naissance. Dans ces cas (12/16), les pères valorisent grandement leur activité professionnelle et font de larges horaires de travail rémunéré. D'une manière générale, ces pères sont plutôt issus de milieux populaires ou se positionnent du côté du pôle économique (ou « central ») de l'espace social schématisé par Pierre Bourdieu (2016 [1979]) (ils sont par exemple artisans, cuisinier, ouvriers du bâtiment, commerciaux, ingénieurs ou consultants en finance ou en informatique). Beaucoup de ces couples ont une vision essentialiste de la complémentarité des rôles. Quatre des cinq couples pratiquant une religion monothéiste (christianisme, islam) sont dans cette catégorie. Par ailleurs, on retrouve la quasi-totalité des pères qui n'ont pas pris de congé à la naissance.

Un deuxième sous-profil combine une forte adhésion aux normes égalitaires et aux principes de parentalité intensive (4/16). Dans ces cas, les pères ne s'identifient pas particulièrement à la figure de « l'homme gagne-pain », mais les difficultés sur le marché de

l'emploi de leur partenaire peuvent les conduire à adopter ce rôle. Les mères, en miroir, recherchent autant que possible la construction d'un lien « d'attachement » avec l'enfant, ce qui justifie simultanément leur moindre participation à la sphère professionnelle et la recherche de très nombreuses interactions entre le père et le nourrisson. Ces derniers se sont très investis dans le parcours de grossesse et connaissent bien les recommandations médicales.

Dans l'ensemble, ces mères (9/16) sont peu insérées sur le marché de l'emploi et valorisent leur engagement maternel dont elles tirent une reconnaissance sociale (plusieurs passent à temps partiel, prennent un congé parental ou deviennent femmes au foyer après la naissance). Pour la plupart, l'allaitement s'inscrit clairement dans un modèle « familial », « caractérisé par une durée longue […] [et] conçu comme un acte "naturel" » (Gojard, 2003, p.135). Ces mères sont plus souvent issues de classes populaires ou moyennes inférieures et/ou ont connu une trajectoire migratoire depuis un pays où l'allaitement constitue une attente forte.

De manière générale, ces pères correspondent aux styles de paternité « récréatif » ou « auxiliaire » présentés dans le dernier chapitre de cette thèse.

1.2.1. Une moindre participation des pères aux soins du nourrisson

Dans la plupart des situations, l'allaitement au sein dispense les hommes de participer aux tâches parentales nocturnes, y compris pendant leurs congés pour ceux qui en posent dès la naissance. Dans la mesure où leur conjointe doit quoi qu'il en soit se réveiller pour les tétées, la majorité de ces pères estiment que ce mode d'alimentation rend leur participation « inutile » (Henri). Au cours des entretiens, les descriptions des premières nuits sont alors beaucoup plus concises que chez les pères qui alternent la prise en charge des soins. Timothée résume : « Eva, elle allaite. Du coup, c'est quand même elle qui s'occupe le plus [du petit] et qui se lève le plus la nuit. »

De son côté, Dorian, resté deux mois confiné après la naissance de son fils, me répond très succinctement avant de changer de sujet, visiblement gêné :

> « *Et les nuits, enfin surtout au début, comment ça se passait ?*
>
> Elle lui donnait à manger, je pouvais rien faire. [rires] [Il marmonne :] Non, c'était elle. C'est encore elle. [Il se tait.]
>
> *Mais, du coup… vous dormiez quand même ensemble… ? Le bébé était dans votre chambre… ? Enfin, je sais qu'il y a plusieurs façons de faire…*
>
> Il y est toujours.
>
> *OK.*
>
> Oui, il a besoin de présence… Il a pas… [Il ne termine pas sa phrase]
>
> *Ah, oui oui, il y en a beaucoup qui, enfin c'est courant en fait !*
>
> Oui, il a pas posé un orteil dans son lit ! [rires] Sa chambre elle décore, c'est tout. [rires]
>
> *Ça sera pour quand il sera plus grand. [rires]*
>
> Oui oui. Non et puis maintenant [à deux mois], j'ai découvert qu'il aimait bien les livres, donc souvent je lui achète des livres là et j'aime bien passer un moment parce que ça l'éveille beaucoup et il aime bien, donc je suis content. Moi je suis pas quelqu'un qui ait lu beaucoup, donc si je pouvais

> faire en sorte qu'il fasse pas comme moi, je serais content. Donc je veux l'imprégner de livres dès le début là, ouais, je vais lui en ramener… »
>
> Dorian, 30-35 ans, diplôme infrabac, technicien du bâtiment (CDI),
> en couple avec Jade, bac+2, 30-35 ans, vendeuse (au foyer)
> 1er enfant, naissance : octobre 2020,
> entretien post-accouchement

La réserve de Dorian se démarque des longues tirades que la thématique du sommeil suscite chez les pères qui alternent la prise en charge du nourrisson. De fait, ce dernier n'a pas grand-chose à développer sur la répartition des tâches nocturnes. Peut-être son silence traduit-il aussi une forme de pudeur face à des relances qui s'immiscent dans l'intimité conjugale. L'interaction apparaît par ailleurs marquée par des rapports de classe et de genre. Issu de milieu populaire et rural, Dorian se montre explicite sur le fait que, en tant que jeune femme étudiante (qui plus est, à Paris), il me suppose féministe (voir chapitre 2). En ce sens, soudainement mentionner les lectures qu'il fait à son fils permet à la fois de souligner son investissement paternel (et ainsi compenser l'écart aux normes égalitaires que j'incarne à ses yeux) tout en mettant en valeur des pratiques éducatives qu'il associe à la culture légitime.

L'allaitement exclusif peut alors, dans une logique compensatoire, inciter les pères à s'investir prioritairement dans les tâches ménagères, et en particulier celles ayant trait aux repas (courses, repas, vaisselle). D'un côté, les mères sont très prises par l'alimentation du nourrisson, surtout si elles le nourrissent à la demande. De l'autre, la disponibilité des hommes au cours de leur congé crée une attente de soutien à l'accouchée de leur part, portée notamment par le secteur sanitaire. Ainsi, Elisa, présente au cours de l'entretien post-accouchement avec Tom, se remémore : « J'essayais encore d'allaiter au début […] ça me demandait peut-être un peu plus de temps, et voilà, c'est vrai que c'était tout le temps Tom qui faisait à manger [rires] - on fait des trucs simples, mais quand même. » L'investissement temporaire de Tom est remarqué (« quand même »), dans la mesure où c'est Elisa qui s'occupe le plus souvent des diners en règle générale. Similairement, Timothée note : « les courses, en tout cas dans les premières semaines, c'était tout le temps moi. […] Il y a eu des semaines entières où elle a pas cuisiné. » Loïc remarque : « Effectivement, depuis la naissance, de manière générale, c'est moi qui fais un peu plus à manger. » Henri résume : « c'est moi qui fais les tâches du quotidien, pendant que ma femme s'occupe de la petite. »

En ce sens, le recours à des congés à la naissance est présenté pour certains pères comme favorisant la mise en place et la poursuite de l'allaitement dans la mesure où leur participation aux tâches quotidiennes offre aux mères un peu plus de temps pour se consacrer à l'alimentation du nourrisson. Loïc notamment, au chômage partiel pendant les deux premiers mois suivant la naissance en raison du confinement de printemps 2020, juge que son arrêt professionnel et

l'absence de visites au domicile ont aidé sa conjointe à continuer les tétées malgré des débuts très compliqués :

> « Pour la mise en place de l'allaitement, qui est pas si simple qu'on pourrait le croire, ça [le confinement] a été bénéfique […] parce que on se serait pas vu faire tout ce qu'on a fait si j'étais retourné travailler... Enfin, ça aurait été compliqué, voire même peut-être, ça aurait échoué. […] Les premiers jours c'est très chronophage. Le temps que ça se mette en place, le lait arrivait pas assez vite pour lui donc il s'énervait. Ça a été beaucoup de pleurs, très peu de sommeil enfin... Donc avec des visites toute la journée et le manque de sommeil, je crois qu'on n'aurait pas eu la patience. »
>
> Loïc, 30-35 ans, baccalauréat, électricien (CDI)
> en couple avec Solange, 30-35 ans, bac+2, technicienne de laboratoire (CDI)
> 1er enfant, naissance : avril 2020
> entretien post-accouchement (panel « confinement »)

Néanmoins, cette répartition spécialisée n'est pas égalitaire. Alors que les hommes ne se lèvent pas la nuit et gèrent rarement seuls l'enfant, la prise en charge des soins et la fatigue qui l'accompagne incombent bien davantage aux femmes. Alors qu'il ne l'a pas encore évoqué de lui-même, je demande à Dorian en fin d'entretien s'il pense que « le fait qu'[il soit] resté à la maison [pendant deux mois] a pu faciliter l'accueil de son fils. Il nuance :

> *«* Ouais… quand même, je pense. Enfin, "ça facilite"… Après comme elle l'allaite, je peux pas faire grand-chose non plus, au point de vue nourriture. Après, oui, ça la facilite, dans le sens où, bon, malgré tout, j'essaie quand même de faire le ménage. »
>
> Dorian, entretien post-accouchement (suite)

En s'investissant davantage qu'à leurs habitudes dans les corvées ménagères, les conjoints des mères allaitantes se montrent conformes aux recommandations médicales en permettant à leur compagne d'être pleinement disponible pour l'allaitement à la demande. Toutefois, cette spécialisation des rôles limite les possibilités d'implication auprès du nouveau-nés et favorise une répartition inégale des tâches et de la fatigue.

1.2.2. Une répartition père-aîné·es mère-cadet·te renforcée en cas d'allaitement

Le nombre participants qui ont plusieurs enfants est faible (4/32), le choix ayant été fait de se concentrer sur les primo parents. Jusqu'ici, les analyses ont donc peu comparé les organisations familiales en fonction du nombre d'enfants. On peut toutefois remarquer que l'allaitement au sein semble renforcer la tendance des hommes à prendre davantage en charge les soins aux aîné·es qu'aux cadet·tes, établie par des recherches préalables (Brugeilles et Sebille, 2009). En ce sens, l'étude qualitative de Céline Clément et ses co-autrices (2019) montre que dans les familles de deux enfants qu'elles ont interviewées, les hommes passent davantage de temps avec les plus grand·es que les plus jeunes, en particulier si les benjamins sont très jeunes et/ou sont des filles.

Mani, qui a perdu son activité professionnelle peu avant la naissance de son dernier fils, s'est ainsi occupé d'assurer tous les trajets vers et depuis l'école de ses plus grands enfants (8,

6 et 4 ans), alors qu'il ne se chargeait que de les récupérer l'après-midi avant l'arrivée du benjamin. Sa femme, qui allaite, est décrite comme « toujours avec le petit bébé ». De son côté, il vérifie les devoirs, fait à manger et fait diner les plus âgé·es. Occupant un petit appartement, il calme également frères et sœurs lorsque les pleurs du petit dernier les perturbent :

> « Moi je dors, et ma femme, elle, elle donne le lait, tout ça. […] Le problème est que la nuit, ça réveille les autres. Des fois, dans la nuit, si le petit bébé pleurait : tout le monde pleurait ! [Rires] [Imitant les aîné·es pleurnichant] "Hé Papa ! Hé Papa !" C'est normal ! Parce que les chambres sont à côté. »
>
> Mani, 35-40 ans, infrabac, cuisinier (alors au chômage)
> en couple avec Diya, 35-40 ans, sans diplôme, au foyer
> 4ème enfant, naissance : avril 2019
> entretien post-accouchement

Cet exemple souligne par ailleurs que si l'arrivée d'un nouvel enfant au domicile augmente logiquement la charge des tâches parentales, elle conduit généralement, par effet de ricochet, à devoir accorder davantage d'attention aux plus grand·es. En ce sens, les pères ont observé une hausse des conflits avec les aîné·es qui d'après eux réclamaient davantage d'attention en se montrant plus contestataires qu'à l'habitude.

En miroir, le biberon permet aux pères d'être autonomes avec le nourrisson et aux mères d'être en conséquence plus disponibles pour les aîné·es. Ainsi, Bastien et Pauline qui ont opté pour le biberon ont souligné qu'ils pouvaient ainsi alterner la prise en charge de leurs deux fils. Le mode d'alimentation n'a donc pas que des conséquences sur le partage des tâches entre conjoints, mais également sur le temps que le père passe avec chacun de ses enfants.

1.2.3. Une pratique qui s'articule aux normes de genre

Le mode d'alimentation ne détermine toutefois pas entièrement les organisations conjugales, et ses effets varient en fonction notamment des normes de genre intériorisées par les conjoints.

D'une part, dans quelques cas, les couples sont soucieux de partager les tâches parentales en dépit de la mise au sein. Il arrive ainsi que les pères se voient attribués toutes les interactions avec l'enfant en dehors du temps des tétées et se chargent d'apporter l'enfant dans les bras de leur conjointe pour leur permettre de rester allongées voire de se maintenir dans un état de somnolence. Pour Frédéric, Loïc et Maxence, cette organisation est présentée comme un moyen d'atténuer la surcharge des mères et de permettre aux pères de développer une relation avec l'enfant. En d'autres termes, cette tactique permet ainsi de réconcilier les normes de maternage intensif avec leurs idéaux égalitaires. Frédéric se rappelle : « Je faisais toutes les couches au début. Notamment la nuit, pour qu'elle puisse dormir pendant que je changeais la petite, vu que moi je dormais pendant qu'elle allaitait. C'était ça la raison. » Suivant le même principe, Loïc décrit les nuits pendant son congé : « En général j'allais chercher [le petit], lui

faire une petite couche, tout ça, et l'emmener à la maman pour qu'elle lui donne le sein. » Comme l'exemple de Maxence développé ci-après l'illustre plus en détail, l'allaitement exclusif peut alors se combiner avec une large implication paternelle, d'autant plus si l'état de santé des conjointes est faible après l'accouchement.

À l'inverse, l'exemple d'Ethan rappelle que le recours au biberon ne garantit pas une division équilibrée des tâches en cas d'adhésion à un idéal dit traditionnel. Réhospitalisée pendant quelques jours environ une semaine après son retour à domicile, sa conjointe Julie met précipitamment fin à l'allaitement. À son retour, Ethan partage les soins de jour, mais ne se lève toujours pas la nuit pour donner le biberon, affirmant qu'il n'entend pas l'enfant pleurer. Il confère à sa compagne une ouïe plus développée en raison de son « instinct maternel ». Au cours du deuxième entretien, il revient sur la division du sommeil au cours de son congé, qui dura deux mois en raison du confinement strict du printemps 2020 :

> « Je me souviens… une vingtaine de jours après l'arrivée [du petit] chez nous, à un moment en discutant avec ma copine, elle me dit : "mais je sais pas si tu te rends compte, ça fait trois semaines que j'ai pas dormi plus de deux heures !" […]
>
> *Est-ce que toi, tu l'as ressenti pareil, la fatigue ?*
>
> Non-non-non, enfin, moi aussi j'étais fatigué, mais […] c'était rien par rapport à son niveau de fatigue à elle. […] Y a un truc que j'ai compris assez rapidement, mais que j'imaginais pas avant, c'est que malgré tous les efforts que je pouvais faire, l'instinct maternel fait que… elle entend le bébé pleurer beaucoup plus vite que moi. Donc elle se réveillait tellement vite que des fois je me rendais même pas compte. Enfin, elle le changeait, elle le nourrissait, et quand elle revenait dans le lit, j'avais rien capté, donc j'étais forcément un peu plus reposé qu'elle. »
>
> Ethan, 25-30 ans, bac+5, concepteur-rédacteur (CDI)
> en couple avec Julie, 25-30 ans, bac+5, chargée de communication (CDI)
> 1er enfant, naissance : avril 2020
> entretien post-accouchement

Certainement parce qu'elle n'apparaît pas légitimée par l'allaitement au sein, cette absence d'implication finit par être source de conflits, mais Ethan n'adapte pas ses pratiques tout au long de sa pause professionnelle.

1.2.4. Mettre en valeur la respectabilité des mères

La poursuite de l'allaitement ne s'explique pas nécessairement par des facilités dans sa mise en place. Pour ces participantes également, le processus peut être décrit comme frustrant et douloureux, parfois compliqué par des crevasses, des engorgements (montée de lait importante pouvant provoquer de la fièvre) voire des infections. La particularité de ces conjointes apparaît davantage liée à une intériorisation profonde de la norme que dans leur aisance dans cette pratique :

> « Ma femme, je vois, pff… Là, ça va mieux parce qu'il dort plus "espacé", mais elle m'a impressionné. Les premières semaines là, où il tétait toutes les heures et demie et toutes les deux heures, enfin… Je la voyais épuisée, là, avec le bébé dans les bras en train de l'allaiter, un peu impuissant quoi. Non, elle était épuisée. Elle m'a impressionné. Et puis, à pas vouloir céder !

> Souvent, c'était même moi — alors que, bon, je suis vraiment contre à la base — mais de lui dire : "Mais vas-y, je vais lui donner des biberons…" Et vraiment, elle a vraiment refusé de lui donner un quelconque truc chimique, là. Elle a vraiment refusé. »
>
> Dorian, entretien post-accouchement (suite)

Dorian décrit ainsi une scène similaire à celle évoquée par Thomas et Maëva : initialement convaincu par la supériorité de ce mode d'alimentation, il normalise l'utilisation du biberon face à la fatigue et la souffrance de sa compagne. Toutefois, dans ce cas, le récit de ses interventions sert surtout à mettre en valeur le mérite qu'il attribue à Jade, qui ne « cède » pas.

On peut imaginer que la pression ressentie par cette dernière pour maintenir l'allaitement est d'autant plus forte qu'elle tire alors sa principale source de reconnaissance sociale de son engagement maternel. Licenciée pour motif économique après avoir été promue au rang de responsable d'une boutique de confiserie, elle fait face à un chômage qui s'installe dans la durée lorsqu'elle tombe enceinte. En ce sens, la poursuite de l'allaitement exclusif peut être interprété comme une recherche de « respectabilité » pour les femmes de milieu populaire, qui prouvent ainsi leur exemplarité quant aux normes de « bonne » maternité (Skeggs, 2015, p.109-p.147). De son côté, Dorian souligne les efforts de Jade avec fierté, peut-être aussi en partie car, dans la reconversion de sa conjointe au chômage de longue durée en mère au foyer, c'est plus généralement le statut social du couple qui est en jeu.

*
* *

Les observations développées dans cette première sous-partie montrent que le recours au congé de paternité conduit à un pic d'investissement paternel, mais que le degré de contribution des hommes au travail domestique au cours de cette période dépend largement du mode d'alimentation de l'enfant d'une part et des normes de genre intériorisée d'autre part. Ces deux éléments sont d'ailleurs interconnectés : les pères qui adhèrent aux normes égalitaires sont plus susceptibles de questionner les prescriptions médicales et de normaliser la décision de ne pas essayer ou de rapidement arrêter la mise au sein.

Les résultats offrent des pistes pour comprendre les positions contradictoires concernant le lien entre implication paternelle et allaitement dans la littérature. D'un côté, conformément à l'hypothèse du « soutien paternel », le recours à des congés à la naissance apparaît effectivement favoriser la mise en place de l'allaitement, car les pères peuvent alors prendre en charge une partie des tâches du quotidien et permettre aux mères de se consacrer exclusivement au nourrisson. De l'autre, cependant, les pères *les plus investis* sont ceux qui posent des congés *et* peuvent s'occuper de manière autonome de l'enfant grâce au recours au biberon - ce qui confirme l'hypothèse de la « délégation restreinte ».

2. Une division genrée du sommeil dès la reprise professionnelle

S'il semble évident que l'absence de congé de paternité requiert des mères qu'elles gèrent seules l'enfant pendant que leur conjoint travaille sur site, la reprise professionnelle des pères légitime leur désinvestissement y compris sur des temps où ils sont pourtant au domicile : la nuit. Alors que la disponibilité des pères justifie qu'ils se lèvent (en particulier en cas de recours au biberon et/ou d'adhésion aux normes égalitaires), comment le retour de l'activité économique masculine impacte-t-il la répartition du sommeil ? L'évaluation détaillée des effets à moyen et long termes du congé de paternité fait l'objet des chapitres 7 et 8. Cependant, l'analyse des réarrangements nocturnes lorsque les pères ne sont pas ou plus en congé à la naissance rend encore plus évident l'effet immédiat de la politique publique.

Rauch (2022) propose de conceptualiser le sommeil comme une « variable d'ajustement », qui s'adapte en priorité aux attentes de l'activité professionnelle. À partir de l'enquête *Emploi du temps*, sa thèse met ainsi en lumière que le rythme et la durée des phases de repos dépendent en grande partie des horaires du travail rémunéré. Parallèlement, Rauch montre que le sommeil s'ajuste également aux obligations parentales, mais que c'est davantage le cas pour les mères que pour les pères.

L'hypothèse faite ici est que ces deux mécanismes sont liés : l'ajustement du sommeil des mères aux contraintes parentales résulte de la priorisation du travail rémunéré des pères, en particulier lorsque les femmes sont encore en congé. En fragmentant leur propre temps de repos, les mères préservent leur conjoint de la fatigue afin d'assurer l'entière disponibilité de ce dernier à son activité professionnelle. Dit autrement, le sommeil semble dans tous les cas se subordonner à l'emploi (soit au sien, soit à celui du partenaire). Cette répartition du sommeil peut dès lors se penser comme une composante de la « division sexuelle du travail » (Kergoat, 2001), selon laquelle l'assignation des femmes à la sphère reproductive permet l'investissement des hommes dans la sphère productive.

Cette sous-partie explore ainsi comment la reprise professionnelle conduit les pères à « faire leur nuit » avant que cela ne soit le cas de leur nourrisson. Les analyses se penchent d'abord sur les cas des hommes n'ayant pas du tout posé de jours à la naissance (2.1) puis s'assurent que les résultats ne sont pas liés aux caractéristiques particulières de ces profils en comparant leur participation aux tâches nocturnes à celle des pères qui ont repris leur activité professionnelle à l'issue de leurs congés (2.2).

2.1. Un sommeil paternel préservé en l'absence de congés

Une différence de taille lorsque l'on compare le témoignage des participants qui n'ont pas interrompu leur activité économique à la naissance avec celui des pères ayant posé des congés au retour du domicile est le souvenir qu'ils gardent des premières nuits. Ces derniers n'ont pas participé aux tâches nocturnes après l'accouchement. La priorisation du travail rémunéré justifie que le sommeil des mères « s'ajuste » aux obligations parentales (Rauch, 2022) pour que la qualité de repos de ces hommes soit préservée.

La division genrée du sommeil mise en place en cas d'allaitement est ici exacerbée. Ces participants n'ont pas été particulièrement impactés par les pleurs fréquents des nouveau-nés et semblent sous-estimer les efforts nécessaires à la prise en charge de l'enfant. Leur distance est telle qu'ils ont parfois des difficultés à décrire le rythme et le déroulé des réveils :

> « *Par exemple, les premières nuits, comment vous vous êtes organisés par rapport au bébé ?*
>
> Bon, bah c'était plus elle… La nuit, moi, la nuit il peut y avoir une bombe atomique qui, qui pète à côté de moi, j'entendrai rien ! D'accord ? Quand je dors, je dors. Mais pour ma femme, bah, ça a été, ça va. […]
>
> *Et les premières nuits, est-ce que le petit a beaucoup pleuré ?*
>
> Ma femme se lève la nuit, donc moi, je peux pas vous dire. Attendez. [*Il concerte sa conjointe*] Là, ma femme, elle me dit : "Non". Ouais, il pleure, il pleure tous les quatre-cinq heures, mais je veux dire, c'est juste pour le biberon. Après il se rendort aussi sec. »
>
> Ludovic, 25-30 ans, bac+2, plombier-chauffagiste,
> en couple avec Lucie, 25-30 ans, bac+2, boulangère (CDI)
> 2ème enfant, naissance : juillet 2020
> entretien post-accouchement

L'impression de Ludovic que pour sa conjointe, « ça va », car l'enfant « se rendort aussi sec », contraste ainsi nettement avec le souvenir de Dorian marqué par la vision de sa conjointe luttant pour poursuivre son allaitement en dépit de son éreintement.

Incapable de répondre à mes questions, Ludovic semble contester la situation d'enquête en me faisant comprendre que j'aurai directement dû interroger sa compagne, responsable à ses yeux du sujet (et à laquelle il finira par passer le téléphone portable avec lequel est mené l'échange pour la fin de la discussion). D'un point de vue méthodologique, l'exemple donne un aperçu des freins rencontrés pour recueillir le témoignage des hommes les moins impliqués dans les tâches parentales. Lorsque les pères sont incités à détailler un quotidien auquel ils ne prennent pas part, la poursuite de l'entretien donne l'impression de ne tenir qu'à un fil : insister sur ces dimensions pour obtenir la perspective de ces participants est riche, mais les relances accroissent le risque de les brusquer.

Comme Ludovic et son exemple de la « bombe atomique », les participants multiplient les métaphores pour insister sur leur aptitude à faire abstraction du bruit environnant : Corentin « dormai[t] comme un loir » tandis que le corps de Quentin a « fait un bloc total ». Employer

ce type d'expressions peut être interprété comme un moyen pour les pères de légitimer leur absence de participation aux tâches nocturnes en lui conférant un caractère involontaire et donc excusable. Quelques pères assument par ailleurs de faire semblant de dormir pour laisser l'autre se lever (voir par exemple le témoignage de Rayane ci-après).

Toutefois, pris au sérieux, ce type de récit traduit également que réussir à s'extirper du sommeil pour répondre aux pleurs de l'enfant est conçue comme une faculté intuitive. Or, porter attention aux pleurs de l'enfant n'est pas une compétence si évidente. Au cours de l'entretien prénatal, Quentin s'inquiétait par exemple de son « sommeil léger ». En l'occurrence, il appréhendait les conséquences que pourrait avoir l'arrivée de sa petite fille sur ses performances professionnelles, alors qu'il avait prévu de reprendre son poste d'ingénieur informatique immédiatement après la naissance. Au cours de notre deuxième échange, il s'étonne de s'être en réalité rapidement adapté physiquement :

> « *Au niveau sommeil, comment ça se passe ? Parce que la dernière fois tu m'avais dit que ça t'inquiétait...*
>
> [S'exclame] Putain, c'est un truc de malade ! Ça, c'est un truc de malade ! [Ma fille] est arrivée, je me suis peut-être réveillé la première nuit légèrement et puis, je sais pas, au bout d'une semaine, mon corps il a fait "j'entends plus rien". J'ai fait un bloc total. Au bout de deux semaines, genre, je me suis levé et j'ai dit [à ma compagne] : " Il est 9 heures du mat' ! Tu te rends compte ? Elle a pas crié de la nuit !" Et elle m'a dit : "Elle a pas arrêté de crier toute la nuit, mais tu dormais." Y a vraiment un truc, j'entends plus rien. »
>
> Quentin, 35-40 ans, bac+5, ingénieur informatique (CDI)
> en couple avec Selena, 30-35 ans, webmaster (CDI)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement

Aucun élément ne permet ici de douter de la sincérité de Quentin. Quel intérêt aurait-il à invisibiliser ses réveils ici, alors que lui et sa conjointe ont de toute façon convenu qu'il ne participerait pas aux soins nocturnes pour préserver ses performances professionnelles ? Le mystérieux « truc » auquel Quentin fait référence invisibilise en fait le travail matériel et mental assuré par les conjointes pour préserver le sommeil de leur partenaire.

Pour que le père ne soit pas dérangé par les pleurs, ils arrivent ainsi fréquemment que les parents dorment dans des pièces à part, lorsque les couples disposent des conditions matérielles suffisantes. La division genrée du sommeil se matérialise alors par une séparation des espaces de repos. Quentin en a bénéficié : « On a fait deux lits séparés, ça me permettait moi de dormir et d'aller au boulot et elle, elle nourrissait la petite dans sa chambre ».

L'appréhension de conséquences négatives sur l'investissement professionnel des pères motive alors des écarts (temporaires) à la norme du lit conjugal.

Par ailleurs, après une phase d'accoutumance, maintenir un état d'alerte apparaît nécessaire pour émerger de leur torpeur et se réatteler aux activités parentales en plein milieu de la nuit. On peut en ce sens comprendre la capacité à se tenir prêt·e à intervenir dans un demi-

sommeil comme une forme de « charge mentale » (Haicault, 1984, p.272), en tant qu'activité psychique visant à gérer simultanément des activités qui répondent à des temporalités différentes. C'est ce que laisse entrevoir le témoignage de Corentin lorsqu'il décrit ses écarts de réactivité entre la première semaine qu'il a passé en continu à la maternité et sa reprise professionnelle :

> *« Tu gérais comment, par rapport au sommeil ?*
>
> [Réfléchit] C'est vrai que…quand on est parti de la maternité, moi je dormais comme un loir. À partir du moment où j'ai repris le travail [immédiatement après le retour au domicile], c'est vrai qu'il y a des moments où [la petite] se réveillait, elle pleurait, je l'entendais même pas. Parfois c'est Fanélie qui me réveillait, en disant : "Est-ce que tu peux aller lui changer la couche ?", parce qu'elle était claquée. Et moi, je l'avais même pas entendue pleurer ! Du coup, je me suis moins réveillé, je me réveillais moins facilement qu'à la maternité où dès qu'elle commençait à pleurer, hop ! Tout de suite [il mime le change] : tac-tac-tac ! Là, y avait plus personne, je dormais à poings fermés. »
>
> Corentin, 20-25 ans, baccalauréat, serrurier (alors au chômage)
> en couple avec Fanélie, 20-25 ans, baccalauréat, assistante maternelle (alors au chômage)
> 1er enfant, naissance : avril 2021
> entretien post-accouchement

Alors que Corentin répondait immédiatement aux sollicitations de sa fille lorsqu'il était conscient que sa conjointe n'était pas en mesure de se lever, il dort l'esprit serein depuis leur retour au domicile, au point de ne plus entendre les pleurs de sa fille. L'anticipation des besoins de l'enfant requiert ainsi une vigilance qui s'immisce jusque dans les phases de repos, mais qui se relâche lorsqu'il est possible de compter sur l'autre conjoint.

On peut d'autant mieux comprendre le sommeil profond de Corentin que lui et Fanélie considèrent cette dernière comme la responsable par défaut des réveils nocturnes. Ainsi, en semaine, Corentin n'est tenu de se lever qu'à la demande de sa compagne, sans planification ou suivi de sa part :

> *« C'était prévu quand c'était toi [qui te levais] ?*
>
> Non, y avait rien de prévu. Pas du tout. Ça se faisait. Elle venait me réveiller, pas me réveiller. […] Quand je travaillais pas le lendemain, forcément elle avait aucun scrupule à me réveiller ! [rires] [L'imitant] "C'est bon, je vais le réveiller, il travaille pas demain, allez hop !" »
>
> Corentin, entretien post-accouchement (suite)

Dans son propre entretien individuel, Fanélie explique quant à elle que si elle attend de son conjoint qu'il réalise la plupart des changes les soirs et les weekends pour nouer un lien affectif avec leur fille qu'elle allaite au sein, elle ne lui « en veu[t] pas du tout » de ne pas souvent se réveiller la nuit en dehors des weekends. Bien qu'elle considère que s'occuper « vingt-quatre heures sur vingt-quatre » de la petite avec « quand même pas plus de trois heures de sommeil d'affilées » est « fatiguant », elle s'inquiète entre autres des dangers de la fatigue pour Corentin, qui doit conduire en mobilette trois quarts d'heure chaque matin pour se rendre sur son lieu de travail rémunéré. Dans ces conditions, elle ne considère légitime de le réveiller que lorsqu'elle-même se sent épuisée.

La priorisation du travail rémunéré et la légitimité de la préservation du sommeil masculin qui en découle apparaissent intériorisées par la plupart des pères et des mères rencontrés. L'analyse des réarrangements occasionnés par la fin du congé de paternité rend cette logique d'autant plus flagrante.

2.2. Des évolutions comparables à l'issue du congé en cas de recours

Le chapitre précédent a mis en évidence que les pères reprennent immédiatement leur activité professionnelle et participent moins au travail domestique que ceux qui posent des congés (de paternité ou autre). Leur moindre contribution aux tâches nocturnes apparaît alors peu surprenante, au point qu'on pourrait supposer le non-recours au congé de paternité à la naissance n'explique en rien cette inégale division du sommeil. Les similitudes entre leurs témoignages et les descriptions des réaménagements entrainés par la reprise professionnelle chez ceux qui ont posé un congé après l'accouchement corroborent cependant l'hypothèse que c'est bien l'absence de travail rémunéré qui détermine la division du sommeil.

Les modifications entrainées par la fin du congé de paternité sont d'autant plus évidentes chez les couples qui alternaient la prise en charge des soins pendant le congé du père. Lorsque les conjoints reprennent leur poste, les enfants continuent de se réveiller en moyenne trois fois entre la fin de la soirée et le début de la journée. Les mères ne prennent pas nécessairement en charge tous les repas et changes, mais elles assurent au moins le levé du milieu de la nuit considéré comme « le plus compliqué » (Florian). Cette stratégie vise à ce que les hommes se reposent au moins cinq ou six heures d'affilée sans interruption – ce qui correspond à la définition de « faire ses nuits » pour un nourrisson. Très investi au cours de ses deux semaines de congé de paternité au cours, Florian revient sur les changements entrainés par sa reprise :

> « Y a eu un bon mois où y avait un biberon vers 22 heures – 23 heures, y en avait un vers 3 heures – 4 heures du mat', puis après y avait celui de 6 heures – 7 heures. Là…c'était compliqué ! Alors quand moi j'ai repris le travail, celui de 6 heures, moi je le prenais parce que de toute manière je me levais après pour aller travailler. Du coup, Joana prenait celui qu'était vraiment, le 3 heures du mat', qui est le plus compliqué d'après moi ! [rires] Après, bon, des fois je l'ai pris parce que Joana me disait [d'une voie épuisée] : "Ah, je peux pas ! Je peux pas, j'ai besoin de dormir !" Je faisais : "Bon, bah écoute, je vais le prendre…" […] C'est difficile parce qu'en fait en journée c'est pareil ! Parce qu'il faut quand même lui donner [le biberon]. Il a beau faire jour, on est fatigués... »
>
> Florian, 30-35 ans, bac+5, ingénieur, (CDI)
> en couple avec Joana, 30-35 ans, bac+2, responsable d'équipe (CDI)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement

Alors que le principe de la rotation consistait à garantir à chaque parent suffisamment de repos pour être attentif à l'enfant et partager équitablement la fatigue, ces préoccupations deviennent secondaires deux semaines après la naissance. Les pères retrouvent alors le rythme jour/nuit qui caractérise la sphère professionnelle quand les femmes se maintiennent au rythme du

nourrisson. Bien sûr, en journée les mères peuvent tenter de récupérer par de courtes siestes entre les réveils de l'enfant, mais comme le remarque Florian, la charge liée aux biberons et aux changes s'accroît largement avec le départ des hommes du domicile.

Là encore, les espaces de nuit peuvent être réagencés autour de la préservation du sommeil masculin. Maxence, qui s'est systématiquement levé la nuit au cours de ses deux mois de coupure professionnelle liée au confinement, détaille ses allées et venues de la chambre à coucher au fil des mois :

> « Au moment où j'ai repris le travail [à deux mois], j'ai commencé à aller plus souvent dormir dans le salon – franchement, assez régulièrement. Parfois pendant la nuit, voire même au moment de me coucher. Quand ils faisaient de bons réveils. Par rapport à la fatigue, parce que je savais que j'allais devoir bosser le lendemain… Ça s'est arrêté au moment où il a commencé à faire ses nuits [à environ quatre mois]. Et même s'il continue de se réveiller, là c'est des réveils de dix minutes – et plus de deux heures, quoi ! Donc je suis revenu totalement dans la chambre. »
>
> Maxence, 30-35 ans, bac+5, journaliste (CDI)
> en couple avec Carolina, 35-40 ans, bac+5, assistante audiovisuelle (à son compte)
> 1er enfant, naissance : avril 2020
> entretien post-accouchement (panel « confinement »)

Chez la plupart des couples rencontrés, c'est le père qui se déplace pour laisser un plus grand confort matériel aux mères en compensation de leur nuit hachée. Dans quelques cas cependant, comme celui de Martin, ce sont les conjointes qui réalisent les déplacements :

> « Les semaines où je travaillais et où il y avait le biberon très tôt le matin, c'est ma femme qui se levait et qui allait lui donner. Elle allait lui donner le biberon dans une autre chambre comme ça moi je dormais tranquille et je me rendais compte de rien. Comme ça j'étais reposé pour aller bosser.
>
> *D'accord, OK. Et, du coup, ça a été la fatigue ?*
>
> Hmm… Oui. Ouais ouais, franchement. Moi j'ai pas été trop fatigué, honnêtement. […] Même au travail, je trouve que je suis plutôt performant, j'ai pas d'absences, je suis pas plus fatigué que ça. Donc c'est une chance. Franchement, [ma fille] a pas du tout bouleversé mon rythme en tout cas. »
>
> Martin, 30-35 ans, bac+5, audit comptable (CDI)
> en couple avec Amélie, 30-35 ans, bac+5, chargée de communication (CDI)
> 1er enfant, naissance : août 2020
> entretien post-accouchement

L'arrivée de sa fille « bouleverse » d'autant moins le quotidien de Martin que la prise en charge des réveils est invisibilisée par les aménagements de sa conjointe. Il n'est alors pas surprenant que les hommes constatent que le travail rémunéré est moins éprouvant que la prise en charge continue du nourrisson (« Quand j'ai repris le travail... moi, c'était plutôt bien parce que du coup, c'est plus reposant d'être au boulot que d'être à la maison, à s'occuper du gamin en fait ! [rires] », Tristan).

Comme avancé ci-avant avec l'exemple de Fanélie, les témoignages des pères et parfois de leurs conjointes laissent penser que la priorisation de l'activité professionnelle des pères et la division genrée du sommeil qui en résulte sont intériorisées et peu remises en question. S'il arrive que les participants se lèvent la nuit à la demande de leur compagne à bout de souffle

(comme Florian l'évoque), ce sont bien elles qui sont considérées par défaut responsables des tâches nocturnes. Les pères sont nombreux à relater que leur conjointe n'attend pas d'eux une plus grande contribution. Selon Etienne, Margaux a ainsi plutôt tendance à prendre sur elle qu'à lui demander de se lever : « J'essaie de la soulager même si, elle, elle me dit : "Oui, t'as travaillé, faut aussi que tu te reposes." Mais dans la mesure du possible, j'essaie d'assurer le service de nuit, parce que j'ai besoin d'un peu moins de sommeil qu'elle. Mais des fois je me levais pas et c'est elle qui faisait tout. » De même, au moment de sa reprise environ un mois après la naissance, Christophe observe les efforts silencieux réalisés par sa conjointe et jauge selon son état de fatigue quand intervenir :

> « J'ai repris en début de semaine dernière. Du coup, j'ai laissé Emma se charger des biberons de la nuit. Sauf mardi, parce qu'elle en pouvait plus, la pauvre. Moi j'étais réveillé en plus. Des fois je fais des insomnies. Mais sinon, elle était gentille. De toute façon, elle, elle se plaint pas. Normalement, je m'aperçois qu'elle en peut plus et il faut que je la secoure, sinon ça va pas. »
>
> Christophe, 35-40 ans, bac+5, enseignant au collège (fonctionnaire)
> en couple avec Emma, 25-30 ans, bac+5, cadre artistique (CDI)
> 1er enfant, naissance : novembre 2020
> entretien post-accouchement

Dès lors, la reprise professionnelle des pères fait évoluer les représentations des couples autour de ce que constitue un juste partage et redéfinit les règles de « l'économie de la gratitude » (Hochschild et Machung, 2012, p.18). L'intervention ponctuelle des hommes aux tâches nocturnes outrepasserait les attentes des conjointes et s'apparente à une faveur. D'ailleurs, les raisons données à leur soutien réaffirment la logique de priorisation de leur sommeil. Ils ne se réveilleraient que lorsque leurs conjointes montreraient des signes d'épuisement et/ou que cela n'impacterait pas la qualité de leur propre repos (Christophe fait des insomnies et Etienne a « besoin d'un peu moins de sommeil » que sa conjointe).

L'écart de durée des congés postnataux légitiment cette inégale division du sommeil. Certaines conjointes se tournent plus facilement vers leur famille lorsqu'elles ressentent le besoin d'être relayée tant qu'elles n'ont pas repris leur emploi. C'est ce qu'explique Elisa, conjointe de Tom, présente au cours de l'entretien post-accouchement. Le weekend, elle assure le biberon du milieu de nuit (puisqu'elle se lève pour tirer son lait), mais elle attend de Tom qu'il gère le suivant, vers 6 heures du matin, pour la laisser récupérer. La semaine, cependant, la participation de son conjoint ne lui apparaît pas justifiée. Elle se rend donc très régulièrement chez son père (à la retraite) et sa mère (inactive) pour se faire « aider » : « La semaine, Tom… Ben moi j'ai pas envie qu'il s'occupe de [la petite] la nuit. Vu que moi je suis encore en congé... Donc maintenant on fait comme ça et puis après, quand je vais reprendre le boulot, je sais pas trop ». Plus qu'un partage équitable de la fatigue, c'est ainsi bien la valorisation de l'activité économique qui détermine les arrangements nocturnes. Elisa se rendrait probablement moins souvent chez ses parents si la prise en charge des soins lui semblait facilement réalisable seule.

Cette apparente absence de conflits tient sûrement en partie au fait que ce sont les pères qui sont interrogés et mérite d'être nuancée. Les réveils peuvent bien sûr entrainer des négociations conjugales, comme le relate Rayane. Selon, lui, gérer les pleurs nocturnes lui apparaît l'une des responsabilités parentales les plus pénibles. Il évoque ainsi comment, pour éviter de se lever, il attend le plus souvent sans mot dire que sa conjointe cède et aille réconforter leur fille ou lui demande de l'aide – deux stratégies de résistance au travail domestique identifiée par Hochschild et Machung (1989, p.99):

> « On se répartit en fonction de qui aime faire quoi. Et après, quand c'est des tâches que personne veut faire, ben là, ça se discute, mais sinon ça se fait naturellement, tu vois ?
>
> *Et c'est quoi les tâches que personne veut faire typiquement ?*
>
> Ben... ça va être le biberon de la nuit, ça va être se lever quand elle pleure, quand elle fait un caprice tu vois ? Voir de quoi elle a besoin. Par exemple, on va se dire : " Ben vas-y, lève-toi, toi !" Ou tu vas l'entendre pleurer pendant quinze minutes, personne veut se lever et... tu vois ?
>
> *Et ça, comment ça se négocie ? [rires]*
>
> Comment ça se négocie ?! [longs rires] Euh, comment ça se négocie… Comme tout problème de couple. [rires] Généralement : soit, elle va le faire, elle va prendre la rage, elle va faire une réflexion. Soit, elle va faire la réflexion et je vais me lever, parce que je sais que je suis pas là toute la journée.
>
> *Ça dépend si elle te fait une réflexion ?*
>
> Ouais. Alors que c'est vrai que je devrais pas attendre la réflexion... Mais c'est vrai qu'on a tendance à oublier. En tout cas, moi, personnellement. Donc, voilà, c'est les axes d'amélioration ! »
>
> Rayane, 25-30 ans, bac+5, ingénieur (à son compte)
> en couple avec Sarah, 25-30 ans, bac+5, ingénieur (alors au chômage)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement (panel « confinement »)

L'extrait donne ainsi à voir les crispations que peuvent entrainer le partage du sommeil et la relative insouciance de Rayane face à cette situation. Ce type de témoignage est toutefois resté rare, reflétant les difficultés méthodologiques à faire parler les hommes d'écart aux normes égalitaires, comme évoqué dans le chapitre 2.

*
* *

La fragmentation du sommeil représente l'un des principaux défis de la prise en charge des nourrissons au cours de la période post-partum. Cette sous-partie montre que le recours au congé de paternité à la naissance conduit les hommes à largement contribuer aux tâches parentales nocturnes, mais que cette participation prend généralement fin immédiatement après leur reprise professionnelle (indépendamment de la durée des congés posés par les pères). L'écart de durée des congés des mères et des pères justifie alors que celles-ci assument alors le plus souvent seules les réveils du nourrisson, ou au moins celui du milieu de nuit, considéré comme le plus difficile.

Les pères recommencent ainsi à « faire leur nuit », c'est-à-dire à bénéficier d'au moins six heures consécutives, avant que cela ne soit le cas de leur enfant. Cette priorisation de l'activité rémunérée des pères sur le sommeil des mères peut être comprise comme une composante de la « division sexuelle du travail » (Kergoat, 2001), dans la mesure où l'ajustement du sommeil des mères aux contraintes parentales vise à préserver leur conjoint de la fatigue afin d'assurer l'entière disponibilité de ce dernier pour son activité professionnelle.

3. Une inversion temporaire des rôles après un accouchement difficile

Le congé de paternité peut-il aller jusqu'à conduire certains hommes à devenir temporairement les principaux pourvoyeurs de soin du nourrisson ? Une telle situation s'est présentée lorsque les mères n'étaient pas physiquement et/ou psychologiquement en mesure de s'occuper de l'enfant pendant plusieurs semaines voire plusieurs mois après un accouchement particulièrement éprouvant.

En toute logique, la présence des pères au domicile devrait faciliter la prise en charge des soins des nouveau-né et des accouchées dans ces cas extrêmes. Toutefois, l'inversion des rôles de genre est loin d'être évidente pour tous les couples. Chesley (2011) observe par exemple que, chez les vingt-et-un couples états-uniens dont le père est au foyer qu'elle a interrogés, les mères se sentent coupables voire jalouses de ne pas être les principales responsables des enfants. Doucet (2017, p.178-181) fait un constat similaire au Canada. Les couples peuvent alors mettre en place des stratégies pour limiter l'inversion des rôles. Dans l'étude de Chesley (2011), les mères disent par exemple restreindre leur investissement professionnel pour veiller à conserver une certaine disponibilité quotidienne vis-à-vis de leur famille. Chatot (2017, p.55-57) remarque quant à elle que les conjointes des pères en congé parental qu'elle a interrogées ont tendance à surinvestir les tâches parentales et ménagères lorsqu'elles sont au domicile, en soirée ou en fin de semaine.

Ces stratégies peuvent être interprétées à partir du concept de « neutralisation de la déviance de genre » (Greenstein, 2000), qui désigne les pratiques visant à compenser un écart aux normes de féminité ou de masculinité. Ce concept interactionniste peut être compris comme une manière spécifique de « performer le genre » (West et Zimmerman, 1987). Il fut initialement développé dans le cadre d'un débat théorique concernant le lien entre les revenus et la division du travail domestique au sein des couples hétérosexuels. Contrairement aux prédictions des théories des ressources relatives (Blood et Wolfe, 1960), certains travaux ont en effet constaté que les hommes participent moins aux tâches ménagères lorsqu'ils gagnent plus que leur conjointe (inversion) que lorsqu'ils gagnent autant qu'elles (égalité) (Brines, 1993). Selon Greenstein (2000), se désinvestir du travail domestique permettrait aux hommes

de contrebalancer leur manquement à l'idéal de « l'homme gagne-pain ». Cette théorie reste l'objet de nombreuses discussions au sein de la littérature sur les revenus, en particulier quantitative (England, 2011 ; Sullivan, 2011). Il n'est pas question ici de s'inscrire dans ce débat, mais de considérer la pertinence de ce concept pour l'interprétation du matériau de la présente enquête.

Quel rôle joue le congé de paternité en cas d'accouchement difficile ? Comment réagissent les pères à l'impossibilité pour les compagnes de s'occuper des nourrissons, alors que les jeunes enfants sont supposés dépendants de leurs mères (Bessière, Biland et Fillod-Chabaud, 2013) ? La sous-partie qui suit explore l'impact du dispositif sur le quotidien des parents dans ces situations spécifiques, mais loin d'être exceptionnelles. Elle étudie d'abord le travail de *care* réalisé par ces pères vis-à-vis des accouchées (3.1) puis vis-à-vis des nourrissons (3.2). Elle discute enfin comment la reprise professionnelle des pères peut servir une stratégie de « neutralisation de la déviance de genre » (3.3).

3.1. Un travail de *care* auprès des accouchées

L'épuisement physique et psychologique lié à l'enfantement peut requérir un travail de *care* important auprès des accouchées, ici entendu comme l'action d'assister « une personne adulte dépendante pour le déroulement et le bien-être de sa vie quotidienne » (Letablier, 2001, p.21). Certaines conjointes furent incapables de s'occuper seules d'elles-mêmes dans les premiers temps (préparation du repas, courses, toilette, entretien du domicile, etc.) Dans ces cas, la présence des pères au domicile peut compenser une perte temporaire d'autonomie.

En particulier, un tiers des mères (11/32) connut d'importantes difficultés à se mouvoir à la suite de la naissance. Six d'entre elles furent alitées plusieurs jours voire semaines après un accouchement par césarienne, dont deux furent réhospitalisées au cours du premier mois. Dans certains cas, les souffrances physiques se doublèrent d'une expérience particulièrement négative de la prise en charge hospitalière dans le contexte pandémique. La mise en place en urgence de mesures sanitaires restrictives a eu des effets négatifs sur les droits et le vécu des mères (Dobrzyński, 2020 ; Lazzerini et al., 2022 ; Schantz, Rozée et Molinier, 2021). À l'échelle de cette enquête, l'impossibilité pour les accouchées d'être accompagnées en dehors de la phase de poussée pendant le premier confinement a été la principale difficulté identifiée. L'accouchement fut par exemple jugé « traumatisant » pour Emma (compagne de Christophe), qui resta un long moment entièrement seule au bloc opératoire sans information après une césarienne non planifiée, ainsi que par Carolina (compagne de Maxence) qui s'est sentie « abandonnée » par le personnel médical en dépit de contractions jugées insoutenables et qui ne fut autorisée à voir son conjoint qu'après six heures de douleurs. Lina (compagne de Rayane)

subit quant à elle des complications suite à une compresse oubliée dans son ventre. Gabrielle (compagne d'Arthur), reconnaissante pour sa part de l'encadrement médical, connut néanmoins des contractions extrêmement douloureuses pendant quarante-huit heures et accoucha finalement sous anesthésie générale. Quatre mères (Carolina, Emma, Fanélie et Gabrielle), toutes ayant connu des accouchements difficiles, reçurent le diagnostic de « dépression post-partum » au cours des premiers mois suivants la naissance.

Dans ces situations, les participants apportèrent des soins ainsi qu'un soutien émotionnel à leur partenaire face au vécu bouleversant de l'arrivée de l'enfant. Dorian, par exemple, explique que la césarienne d'urgence rendit son rôle « très important au début », car sa conjointe était « clouée au lit » et a « beaucoup souffert ». Alors que sa compagne était incapable de monter et descendre les escaliers du logement, il géra pour elle les allers et retours nécessaires, lui portant par exemple ses repas dans leur chambre ou l'aidant à assurer son hygiène. Confrontés à la dépendance de leur conjointe, ces participants conçoivent difficilement comment ces dernières auraient pu assurer leurs besoins primaires sans le soutien d'une tierce personne.

Ces expériences peuvent amener les pères questionner la durée du congé de paternité en cas d'accouchement difficile. Arthur estime que les onze jours dont il a bénéficié n'ont pas suffi à sa partenaire pour se remettre de son épreuve : « J'ai trouvé que c'était très, très, très, très court. Surtout après un accouchement comme ça ! » En conséquence, le couple fit appel à la grand-mère maternelle pour aider à la prise en charge des tâches parentales et ménagères la première semaine suivant la fin du congé de paternité. Similairement, Florian s'étonne que le déroulé de la naissance et l'état de santé des accouchées ne soient pas pris en compte pour déterminer la durée des congés dont peuvent disposer les conjoint·es :

> « Joana a quand même eu des douleurs, à cause de la césarienne. Par exemple, porter la petite, ça, c'était difficile. Elle a quand même mis beaucoup de temps avant de vraiment pouvoir se lever du lit. Ça a été handicapant les premières semaines. Et, pour moi, c'était quelque chose d'indispensable d'avoir pris [le congé de paternité] immédiatement, pour ça. Et c'est ça aussi que je trouve étonnant, c'est que finalement, les jours de congés [de paternité], ils prennent pas en compte le fait de comment s'est passé l'accouchement. […] Alors que dans un cas comme ça, le père, il a vraiment besoin d'être là, pour aider la mère ! »
>
> Florian, 30-35 ans, bac+5, ingénieur (CDI)
> en couple avec Joana, bac+2, responsable d'équipe (CDI)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement

Ces résultats soulignent que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'impacte pas uniquement le vécu des hommes, mais aussi largement celui des femmes.

3.2. De la valorisation du rôle temporaire de principal pourvoyeur de soins

L'état de santé des mères peut par ailleurs réduire leur capacité à s'occuper de l'enfant. L'indisponibilité de leur conjointe conduit ces pères à participer plus largement aux tâches parentales, voire à devenir temporairement les principaux pourvoyeurs de soins. Ce fut l'expérience de Maxence, dont la conjointe Carolina fut alitée pendant plusieurs semaines. Du fait de la crise sanitaire, ce dernier ne reprit son activité professionnelle à temps plein que deux mois après la naissance de son fils, fin avril 2020. Au cours de cette période, il raconte comment la fatigue post-accouchement de sa compagne le conduit à assurer la majorité des soins auprès du nourrisson en dehors des tétées :

> « Elle était épuisée, vraiment épuisée. On est rentrés à la maison […], le but c'était qu'elle reste le plus possible au lit et moi je faisais tout à la maison pendant les premiers jours. Elle allait juste aux toilettes, quoi. […] Quand Carolina pouvait pas se déplacer, c'était systématiquement moi qui changeais les couches en milieu de la nuit. […] L'image que j'ai en tête, c'est Carolina allongée dans le lit, je lui apportais [le petit], elle allaitait, et dès que [lui] a fini d'allaiter et qu'il commence à pleurer, là, moi je le porte. Et là, je le portais en écharpe pendant des durées très longues, pendant plusieurs heures. […] Carolina était très fragile psychologiquement en fait. Dès qu'[il] pleurait, elle avait l'impression que c'était sa faute, elle savait pas trop quoi faire. Et du coup, j'étais vraiment là pour [le] porter énormément, pour le prendre dans mes bras, pour le calmer. »
>
> Maxence, 30-35 ans, bac+5, journaliste (CDI)
> en couple avec Carolina, 35-40 ans, bac+5, assistante audiovisuelle (à son compte)
> 1er enfant, naissance : avril 2020
> entretien post-accouchement (panel « confinement »)

La participation de Maxence vise à préserver Carolina, mais aussi à respecter tant bien que mal l'idéal de « maternage intensif » (Hays, 1996) en dépit de l'indisponibilité de sa compagne. Maxence permit ainsi le suivi des recommandations en aidant à la poursuite de l'allaitement et en assurant lui-même un portage quasi continu de l'enfant.

Ce surinvestissement masculin contrevint parfois aux idéaux des parents. Rayane, par exemple, pour qui le rôle du père est de « subvenir aux besoins de la famille, travailler, ramener de quoi manger » et celui de la mère de « s'occupe[r] de son foyer », car « par nature, le lien est plus fort entre la mère et son enfant », considère en toute logique qu'il aurait été préférable que sa fille soit restée auprès de sa compagne. Pourtant, il participa largement aux soins de la petite dans les débuts, avec le soutien de sa belle-mère chez qui le couple a passé les premiers temps post-partum, car Lina mit plusieurs semaines à récupérer après l'accouchement :

> « [Ma belle-mère et moi] on faisait les choses de base, on faisait le bain à la petite parce que ma femme elle pouvait pas trop se lever, et les couches et tout… […] Le bain, je le faisais avec ma belle-mère. Il y a une personne qui lui tenait la tête, ma belle-mère qui lui mettait le savon. Après non, pour changer les couches, je faisais tout seul ou ma belle-mère le faisait toute seule. On se répartissait les tâches, c'était moitié-moitié. […] Ma femme, elle allaite, donc ma fille, elle reste forcément avec ma femme. Après, nous on dormait avec elle dans le salon à tour de rôle. Il fallait lui porter, parce qu'elle pouvait pas se lever. […] »
>
> Rayane, 25-30 ans, bac+5, ingénieur (à son compte)
> en couple avec Sarah, 25-30 ans, bac+5, ingénieur (alors au chômage)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement (panel « confinement »)

Si comparé à Maxence, Rayane n'eut pas autant la charge de l'enfant, il s'occupa bien davantage des soins qu'il ne l'aurait fait si sa conjointe avait pu se déplacer (et ne le fit effectivement par la suite lorsqu'elle fut de nouveau en mesure de se lever).

Selon leurs représentations de la « bonne » maternité et paternité, tous les pères n'interprétèrent pas de manière similaire cette expérience. Pour certains, majoritairement issus des classes moyennes supérieures, cet engagement paternel dans les tout débuts leur permit de s'approcher (au moins temporairement) de la figure du « père présent », socialement valorisée au sein de leur milieu social : « J'ai eu deux semaines vraiment à m'en occuper parce que ma femme a eu un peu mal à se remettre de l'accouchement. Donc, j'étais vraiment à plein temps à m'occuper de la petite. Et c'était génial ! » (Martin) ; « C'est quelque chose qui me valorisait, c'est-à-dire que je sentais que j'avais un rôle hyper important » (Maxence).

Pour ceux au contraire convaincus que la mère reste la personne la plus adaptée pour répondre aux besoins de l'enfant, la situation fut présentée comme un pis-aller : « Elle pouvait pas se lever du lit. Donc je m'en occupais… Il fallait bien s'en occuper. Après, quand elle a pu se relever et tout ça, elle a fait. » (Dorian) ; « Sa mère ne pouvait pas s'en occuper, donc j'ai été obligé de… de prendre sur moi » (Rayane). Afin que cette répartition ne remette pas en cause les identités de genre des conjoints, ces pères prirent soin de se présenter comme les suppléants de leur compagne. Ils soulignèrent que l'indisponibilité passagère des mères était indépendante de leur volonté (voire le reflet des sacrifices faits pour donner vie à l'enfant, signe ultime de respectabilité maternelle) et qu'elles restaient, quoi qu'il en soit, les responsables par défaut du nourrisson. Ce résultat fait écho à l'étude de Deutsch et Saxon (1998) portant sur les couples dits « traditionnels » contraints de partager équitablement la garde des enfants du fait d'horaires professionnels décalés. Selon elles, affirmer que les mères auraient préféré rester auprès des enfants plutôt que de travailler et que ces dernières restent « le parent central » constitue une performance de genre. Le contraste des vécus entre les participants rappelle que l'investissement paternel ne constitue pas une source de prestige au même degré selon la position occupée dans l'espace social (Lamont, 2015) (résultat approfondi dans le chapitre 8).

Sur l'ensemble des cas étudiés, aucun père ne conserva ce rôle de principal pourvoyeur de soins une fois la mère rétablie. La reprise professionnelle put précipiter certains réaménagements, en particulier au sein des couples où les hommes ne bénéficièrent que de deux semaines de congé de paternité. Toutefois, y compris lorsque les pères étaient encore au domicile, les parents s'empressèrent d'adopter une répartition plus conforme à leurs idéaux (égalitaires ou genrés) quand ils le purent. Dorian et Rayane, favorables à une spécialisation des rôles, laissèrent les mères reprendre la majorité des soins : « Quand elle a pu se relever et tout ça, elle a fait » (Dorian) ; « c'était moi [et ma belle-mère], jusqu'à ce que sa femme puisse

remarcher » (Rayane). Les participants valorisant l'investissement paternel corrigèrent tout aussi rapidement leur écart à la norme du partage. Florian résume ainsi comment il termina son congé de paternité par une prise en charge alternée des besoins de sa fille : « Au début, j'ai fait beaucoup les nuits pour aider Joana à dormir plus. Mais après, elle commençait à aller mieux, et y avait pas vraiment de préférence. On alternait pas mal. » Dès lors, même au sein des couples qui l'encouragent, la participation masculine aux tâches parentales n'apparaît envisageable que dans la mesure où elle ne vient pas durablement supplanter celle des mères.

3.3. …à la crainte d'un détachement maternel persistant

Certains pères confièrent leurs craintes que leur large participation aux soins du nourrisson nuise au bon développement de la relation mère-enfant. Cette appréhension reflète une intériorisation de la théorie de l'attachement selon laquelle les nouveau-nés n'ayant pas suffisamment bénéficié de contacts affectifs dès leur naissance risqueraient de développer des troubles durables, qui pourraient aboutir à l'adoption de comportements déviants à l'âge adulte (Faircloth, 2014). Si les recherches en psychologie développementale attribuent désormais aux pères un rôle essentiel dans le bon développement du nourrisson (Palm, 2014), les mères restent par défaut considérées comme les « figures d'attachement » de référence. D'après Faircloth (2014), la diffusion de cette approche psychologique depuis les années 1970 au sein des sphères médicales et politiques a conduit à cadrer le « détachement maternel » comme un problème public, justifiant de scruter les sentiments intimes des femmes vis-à-vis de leur enfant.

Si le paradigme de l'attachement ne suppose pas que ce « lien » soit inné ni même immédiat à l'arrivée de l'enfant, son ressenti rapide n'en constitue pas moins une attente très forte. En France, des travaux récents ont étudié l'expérience et l'encadrement des mères qui se jugent en décalage avec ces attentes d'attachement et de bonheur maternel via le prisme des dépressions périnatales (Vozari, 2015, 2019, 2021). Il s'agit ici de s'intéresser aux pratiques et discours des pères qui perçoivent des désajustements similaires chez leur compagne.

Les résultats de la présente étude montrent que les pères interprétèrent leur surinvestissement dans les soins comme un facteur de risque pour le bien-être de la mère et de l'enfant. Ils redoutèrent que cette situation mine la confiance de leur compagne en leurs capacités parentales et s'inquiétèrent qu'elles ne prennent pas suffisamment plaisir au maternage. Dès lors, ils encouragèrent leur conjointe à passer du temps seule avec le nourrisson et se mirent progressivement en retrait des interactions avec l'enfant. Diminuer son investissement paternel pour accroître celui des mères peut dès lors être interprété comme une performance de genre (West et Zimmerman, 1987), et plus précisément comme une forme de

« neutralisation de la déviance de genre » (Greenstein, 2000) visant à restituer le rôle de parent principal aux mères.

Arthur offre un exemple particulièrement illustratif de cette stratégie compensatrice. En entretien, il s'ouvre sur les doutes qui l'ont traversé concernant la capacité de sa conjointe à nouer « un lien » avec son fils après la naissance :

> « Au début, Gabrielle, elle avait très peu de relations avec [notre fils] : elle pouvait pas le tenir, elle pouvait pas le nourrir.... Y avait plein de choses qu'elle ne pouvait pas faire. Moi j'avais tout de suite créé un lien fort avec lui. […]
>
> *Et tu le vois comment ce lien ?*
>
> Ce lien ? Ben c'est, euh, pff... [Il prend un temps pour réfléchir] De toute façon, dès que tu t'occupes de lui, tu interagis avec lui. C'est un regard, c'est un sourire, c'est des interactions. C'est un lien… Le bébé, il apprend à te connaître, à te reconnaître et voilà. Moi, c'était la grande appréhension que j'avais. Le fait que j'ai dû m'occuper de lui seul, au début, j'avais peur que Gabrielle le rejette. […] "Rejeter", c'est un peu fort comme mot, mais tu vois, le jour de l'accouchement, quand la sage-femme lui a présenté son bébé [après son anesthésie générale], elle lui a dit : "C'est votre bébé". Et Gabrielle complètement stone lui a dit : "Mais vous êtes sûre ?" - vu qu'elle ne l'a pas vu sortir d'elle, ni rien ! Il manquait ce lien en fait, ce lien de la maman qui a donné naissance à son fils. Je pense qu'elle avait même encore du mal à réaliser que c'était son bébé. C'était un enfant encombrant. Je pense qu'elle l'a perçu comme ça au début. Je crois que ça l'a beaucoup affectée, de pas s'occuper de lui au début, pour des raisons médicales. »
>
> Arthur, 25-30 ans, bac+2, ouvrier agricole (CDI)
> en couple avec Gabrielle, 25-30 ans, bac+2, vendeuse (alors au chômage)
> 1er enfant, naissance : mai 2021
> entretien post-accouchement

Arthur se décrit ainsi préoccupé par le manque d'interactions précoces entre sa compagne et son fils, parce qu'il aurait gêné la formation d'un attachement de la mère envers son enfant. Selon lui, Gabrielle aurait eu « du mal à réaliser que c'était *son* bébé » et qu'il méritait en ce sens qu'elle lui réserve une affection spécifique. Tant qu'il resta un étranger, un nourrisson comme un autre, il ne fut qu'un « enfant encombrant », une présence qui gêna le quotidien et suscita l'indifférence – expliquant la crainte d'Arthur que sa conjointe le « rejette ».

La médicalisation des affects perçus comme déviants de Gabrielle la rend victime plutôt que responsable de la situation, permettant à Arthur de préserver son statut de « bonne » mère. Il lie ainsi en grande partie l'origine de ce lien plus tardif à l'accouchement par césarienne. Gabrielle aurait manqué les premières étapes essentielles à la construction de sa relation avec le nourrisson parce qu'elle était inconsciente au moment de la mise au monde et qu'elle n'a donc ni vu l'enfant sortir de son ventre ni eu l'occasion de réaliser le peau-à-peau préconisé par les recommandations médicales. Cette conception de la naissance comme d'un moment critique pour la relation mère-enfant reflète une connaissance et une intériorisation de la théorie de l'attachement.

Du reste, on peut aisément imaginer qu'après quarante-huit heures de contractions sans manger ni dormir, une césarienne d'urgence vitale pour sauver son enfant bloqué dans son

bassin, une première anesthésie locale inefficace au cours de laquelle elle sentit l'opération à vif et débouchant sur une anesthésie générale la laissant inconsciente pendant quatre heures, Gabrielle, à peine réveillée, ait eu quelques difficultés à retracer immédiatement la chronologie des évènements au moment des présentations avec son fils.

L'étrange retournement ici opéré est que, selon la théorie de l'attachement, c'est pour l'enfant que la naissance constitue une étape clef dans le développement des capacités relationnelles – non pour les mères. En toute logique, celles-ci sont censées avoir acquis ces compétences il y a déjà bien longtemps et pouvoir les activer, indépendamment des conditions de l'enfantement. Or, ce sont bien davantage les sentiments de Gabrielle envers son fils que de son fils envers elle qui apparaissent ici source d'inquiétude.

L'injonction au lien et au plaisir de la maternité est d'autant plus pressante pour les mères que, dans le contexte actuel des politiques de congés, elles sont rapidement amenées à s'occuper seules de l'enfant. Arthur manifeste dès lors des sentiments mitigés vis-à-vis de sa reprise professionnelle. D'un côté, il redoute que, compte tenu de son manque d'expérience et de sa fatigue, Gabrielle se retrouve submergée par l'intensité du travail parental et contrevienne aux normes éducatives contemporaines. De l'autre, il l'encourage et cherche à la mettre en confiance, convaincu que ses compétences maternelles ne peuvent se développer qu'en s'occupant du nourrisson :

> « Moi, je me suis dit : "Merde, est-ce qu'elle va réussir à passer au-delà de ça ?" Ça a pris du temps, mais ça s'est fait. Et moi, j'étais très soulagé. J'attendais énormément d'une première journée qu'elle soit toute seule avec lui – et ça s'est très bien passé, elle a hyper bien assuré ! J'avais peur qu'elle soit pas du tout patiente avec lui, voilà, qu'elle le laisse pleurer – enfin, j'en sais rien… Moi, ça faisait déjà deux semaines que je savais déjà tout faire. Sachant que psychologiquement à ce moment-là, elle était très fragile, j'avais peur que ce soit trop pour elle... Et finalement, ça s'est bien passé. »
>
> Arthur, entretien post-accouchement (suite)

Pour Arthur, se retirer des taches parentales apparaît essentiel pour permettre à sa conjointe de s'approprier le rôle de principale pourvoyeuse de soins. La fin du congé de paternité est ainsi perçue comme une opportunité pour développer l'investissement maternel. Dit autrement, le fonctionnement des politiques de congés actuel favorise le rétablissement de la division genrée des rôles parentaux, même lorsqu'elle fut temporairement inversée.

La situation est considérée comme résolue lorsque Arthur perçoit une évolution dans les sentiments de Gabrielle :

> « *Tu as vu des différences dans son comportement, dans son discours ?*
>
> Je sais pas. Ouais parce que... [il réfléchit] Ben, au début, elle était très détachée. Parce qu'elle me laissait faire les choses, mais elle le faisait pas, elle. Donc elle se rendait pas compte de ce que c'était de le faire vraiment et... Je sais pas comment dire… Je sais pas comment expliquer... Son comportement a changé, oui, mais je sais pas comment je peux expliquer... [Il réfléchit un moment, puis :] Elle se faisait une fausse idée de ce que c'était que s'occuper de lui. Elle le voyait de l'extérieur au début. Et elle voyait ça comme quelque chose d'anodin, un peu, "oui, ok, tu changes une couche, bon." Et en fait, quand elle l'a fait, elle, elle a créé un lien très fort avec lui. Je pense qu'elle s'attendait pas à ça. À autant d'émotions. […]
>
> *Toi, ça t'avait surpris, ces émotions ?*
>
> Ben ouais. Parce qu'en fait, t'es face au bébé, tu le changes, ça paraît très mécanique et très logistique. Et au final, tu partages énormément avec lui, parce qu'il te regarde, parce qu'il bouge, il communique avec son corps. Y a des moments d'interaction assez forts quoi. Moins maintenant [à deux mois], parce que maintenant c'est un démon, il saute partout sur la table à langer. Mais au début, il était calme et ça fait partie des moments d'interaction forts. »
>
> Arthur, entretien post-accouchement (suite)

Par l'exercice concret de la prise en charge des soins, Arthur semble avoir fait le premier l'expérience de la dimension émotionnelle du travail de *care* (Tronto, 2008). Il décrit entre autres son « souci » à l'égard du nourrisson, portant attention à la manière dont son fils reçoit ses gestes au cours de tâches qui lui apparaissaient auparavant avant tout « mécanique[s] » et « logistique[s] ». Ce que souhaite Arthur, cependant, c'est que Gabrielle ressente elle aussi ces « émotions », rejoignant les conclusions de Faircloth (2014) sur le travail émotionnel nécessaire pour répondre aux attentes de « bonne » parentalité contemporaines.

Corentin offre un exemple très similaire d'un désinvestissement paternel visant à rétablir la primauté du lien mère-enfant à sa reprise professionnelle. Alors qu'il s'est occupé de sa petite fille de manière quasi exclusive pendant que sa compagne récupérait de l'accouchement, il explique qu'il laisse Fanélie s'occuper autant que possible du nourrisson à l'issue de sa semaine de congés, y compris le soir lorsqu'il est au domicile :

> « [Après quelques semaines, ma conjointe] s'est sentie mieux et j'ai fait un peu moins de choses. Je lui ai laissé un peu plus de place. On a l'impression qu'elle avait besoin aussi de prendre cette place, parce que je l'avais beaucoup prise à la maternité et à la sortie de la mat'. [Hésitant] Elle en avait besoin un peu… Je pense…
>
> *Tu l'as senti comme ça en tout cas…*
>
> Oui, voilà. Je l'ai senti comme ça.
>
> *Ça voulait dire quoi, concrètement, lui laisser un peu plus de place ?*
>
> Fanélie avait l'impression au début de pas trop s'en sortir, comme elle était très fatiguée. Elle arrivait pas trop à s'en occuper à donner les bains, à faire les soins, etc. Il fallait que je prenne un peu moins de place [légers rires] pour lui laisser un peu plus de place. [Après la reprise professionnelle] même si elle passait la journée avec, quand je rentrais à la maison, je m'occupais de la petite, mais je lui laissais des moments quand même. Parfois, elle attendait juste que je rentre pour pouvoir me la laisser et qu'elle fasse un peu d'autres choses, parce qu'elle voulait respirer un peu. Bon ben là [rires], je m'en occupais ! Mais souvent, elle voulait encore s'en occuper, donc je la laissais avec ses petits

> moments. […] Au début, c'est vrai, j'avais peur un peu qu'elle arrive pas à prendre sa place, mais ça s'est bien passé. Et puis j'ai repris mon boulot aussi, ça lui a laissé beaucoup plus d'espace avec la petite et beaucoup plus de temps avec elle. Donc elle a pu vraiment se rassurer là-dessus et se rendre compte en fait, qu'elle sait très bien faire, y a pas de soucis, quoi. »
>
> Corentin, 20-25 ans, baccalauréat, serrurier (alors au chômage)
> en couple avec Fanélie, 20-25 ans, baccalauréat, assistante maternelle (alors au chômage)
> 1er enfant, naissance : avril 2021
> entretien post-accouchement

On retrouve chez Corentin la même appréhension que sa propre implication nuise au développement des compétences parentales de sa conjointe et empêche la création d'un lien entre la mère et l'enfant. Il apparaît ainsi soulagé de constater que sa compagne manifeste devant lui l'envie de s'occuper de leur petite fille et qu'elle ait des « petits moments » de plaisir avec le nourrisson, écartant définitivement la crainte d'un « détachement maternel » (Faircloth, 2014). Ici encore, la reprise professionnelle du père est identifiée comme centrale pour permettre à la mère de gagner en assurance et « prendre sa place » de principale pourvoyeuse de soins.

*
* *

En conclusion, cette sous-partie montre que l'expérience d'un accouchement difficile a généralement conduit les pères ayant posé des congés à la naissance à assurer un travail de *care* auprès de leur compagne et à prendre en charge l'essentiel des besoins du nourrisson. Le risque que cette inversion des rôles perdure est néanmoins jugé problématique. La reprise professionnelle précoce des pères est perçue comme bénéfique au rétablissement de la primauté attendue du lien mère-enfant. Chez les pères particulièrement impliqués, se mettre en retrait pour prendre un rôle de parent secondaire peut alors être interprété comme une performance de genre (West et Zimmerman, 1987), et plus particulièrement une « neutralisation de la déviance de genre » (Greenstein, 2000).

Conclusion

Le recours à des congés dès la naissance possède de larges effets sur la contribution des hommes au travail domestique dans la période post-accouchement. À l'inverse, la reprise professionnelle des pères implique nécessairement leur faible participation à la prise en charge de l'enfant en journée, mais aussi la nuit. En effet, la priorisation du travail rémunéré sur le travail non rémunéré amène les femmes encore arrêtées à « ajuster » leur temps de repos aux réveils fréquents du nourrisson (Rauch, 2022), afin de garantir à leur conjoint d'être pleinement disponible pour leur emploi. En ce sens, la préservation du sommeil masculin peut être comprise comme une composante de la « division sexuelle du travail » (Kergoat, 2001). Conduisant les couples à connaître une période de monoactivité masculine, l'écart de durée entre les congés postnataux des mères et des pères légitime alors un inégal partage de la fatigue.

Toutefois, les effets des congés sur l'implication des hommes sont plus ou moins larges selon les configurations. L'allaitement au sein exclusif, en particulier, limite souvent les occasions des pères d'interagir avec les nouveau-nés et conduit le plus souvent les compagnes à gérer la majorité des tâches parentales. Alors que la mise au sein à la demande constitue aujourd'hui une injonction au nom du bien-être de l'enfant, les conséquences que cette pratique entraine en matière de partage des tâches et de fatigue maternelle sont relativement peu discutées. En miroir, en cas d'accouchement difficile, les hommes peuvent temporairement devenir les principaux pourvoyeurs de soins des nourrissons et assurer un travail de *care* important auprès des accouchées. Néanmoins, une telle inversion des rôles peut préoccuper les conjoints, cherchant alors à « neutraliser cette déviance de genre » (Greenstein, 2000 ; West et Zimmerman, 1987) en se mettant par la suite délibérément en retrait des tâches parentales pour rétablir la primauté du lien mère-enfant. Les résultats interrogent par ailleurs le fonctionnement passé et actuel du dispositif, qui ne s'adapte pas à l'état de santé des mères et reste très court en cas d'alitement de plusieurs semaines.

Même dans des configurations quasi identiques, les pratiques paternelles continuent cependant de se distinguer en fonction des normes de genre intériorisées. Les conclusions mettent ainsi en évidence l'articulation entre contraintes matérielles et facteurs culturels, confirmant l'intérêt d'adopter une approche intégrative du genre (Risman, 2018). Le chapitre suivant explore dans quelle mesure l'expérience d'un pic d'investissement au cours du congé de paternité marque les pères et les conduit à développer des dispositions plus ou moins durables.

Chapitre 6 – Un temps hors du temps

Les congés à la naissance, une occasion d'apprentissage circonscrite

« Pourquoi on nous laisse croire que
c'est que du bonheur ? »

Christophe, entretien post-accouchement

Bien que courte à l'échelle d'une vie, l'expérience d'un congé de paternité dans les premières semaines qui suivent l'arrivée de l'enfant n'en est pas moins potentiellement marquante, en particulier pour les hommes qui découvrent la parentalité. Au cours de cette parenthèse, les pères qui utilisent leurs onze jours juste après l'accouchement (24/32) font face à un bouleversement de leur quotidien que ceux qui poursuivent leur activité professionnelle ne connaissent pas. Les pages qui suivent visent donc à explorer dans quelle mesure le congé de paternité à la naissance peut être appréhendé comme un évènement socialisateur, c'est-à-dire comme une occasion ponctuelle de développer des dispositions plus ou moins durables à agir, percevoir, ressentir ou croire liées à la prise en charge du nourrisson (Darmon, 2016, p.104).

Cette hypothèse mérite d'être examinée dans la mesure où, si la politique publique peut avoir un effet causal à plus long terme sur la participation des pères aux tâches de soins, c'est vraisemblablement via l'acquisition de compétences parentales (chapitre 1). Compte tenu de la courte durée du congé en France, le recours aux onze jours a en effet peu de chance d'impacter la trajectoire professionnelle des pères et donc d'affecter leurs horaires professionnels (soit le « temps disponible » dont ils disposent pour s'occuper de l'enfant (Bianchi et al., 2000)) ou leurs revenus (soit leur « pouvoir de négociation » (Blood et Wolfe, 1960)).

Attribuer au congé de paternité un potentiel socialisateur ne revient pas pour autant à supposer que son expérience suffirait à égaliser les compétences parentales entre conjoints dans les tout débuts. Même lorsqu'il s'agit d'une première naissance, pères et mères partent souvent avec un écart de dispositions au *care* (Doucet, 2006 ; Tronto, 2008) de par leurs trajectoires passées et les routines conjugales préalablement établies. Il s'agit ainsi d'analyser comment le vécu du dispositif s'articule aux socialisations antérieures des hommes, en tenant compte notamment de leur position dans les rapports de genre.

Pour les mêmes raisons que dans le chapitre précédent, on compare dans le chapitre qui suit les vécus des pères en fonction *de la période de recours au congé de paternité*. En effet, les récits des participants se différencient principalement en fonction de s'ils ont fait, ou non, l'expérience de la prise en charge à temps plein du nourrisson dans les premières semaines suivant l'accouchement, période généralement intense en termes de fatigue. Les analyses

distinguent ainsi les participants qui ont posé au moins onze jours immédiatement après la naissance (24/32) de ceux qui n'ont posé aucun congé ou ont reporté leurs deux semaines, le plus souvent pour profiter de vacances ou rendre visite à de la famille (chapitre 4).

En revanche, il existe beaucoup de similitudes dans les vécus des hommes, *quelle que soit la durée de la coupure professionnelle* dont ils ont bénéficié après l'arrivée du nourrisson. Les analyses mêlent donc ici les résultats, indépendamment du temps que les hommes ont passé au domicile à la naissance. Les trajectoires des « pères confinés », qui ont connu l'équivalent de deux mois de « congé de paternité » parce que leur enfant est né peu avant un confinement, font l'objet d'une partie à part dans le dernier chapitre de la thèse.

Le présent chapitre commence par explorer quelles compétences le congé de paternité contribue à développer chez les pères (1) et comment cette expérience peut profondément impacter leurs représentations de la prise en charge des soins (2). Il montre enfin que l'expérience de la période post-partum des pères et des mères divergent, même lorsque les conjoints posent un congé à la naissance, non seulement parce qu'hommes et femmes ne sont pas soumis aux mêmes attentes de « bonne » parentalité, mais aussi parce qu'ils et elles *réceptionnent* différemment des normes éducatives identiques (3).

1. Une formation à la prise en charge des soins

Les premières recherches sur les paternités se sont attachées à mettre en évidence la capacité des pères à s'occuper des enfants aussi bien que les mères (Coltrane, 1996 ; Doucet, 2006 ; Risman, 1986). L'enjeu pour ces travaux nord-américains était alors de déconstruire la croyance en un instinct maternel et de désessentialiser la répartition inégale des tâches. Dans les faits, ces chercheur·es complexifient leur réponse à cette question en soulignant la permanence de dynamique de genre dans la prise en charge du *care*, y compris lorsque les pères sont les principaux pourvoyeurs de soins. Les résultats sont toutefois clairs : les hommes sont capables, lorsqu'ils y consacrent du temps, d'acquérir des compétences parentales.

À travers l'Europe, des études sur les pères ayant posé des congés longs de plusieurs mois et sans la présence de leur compagne se sont intéressées au processus d'apprentissage conduisant les pères à devenir autonome dans la supervision de leur jeune enfant (Chatot, 2020a ; O'Brien et Wall, 2017). Leurs observations soulignent qu'au-delà de l'acquisition des gestes de soin, les facultés qu'ils développent au cours de cette expérience sont principalement liées à la gestion du temps.

Ces conclusions rejoignent la thèse selon laquelle la spécificité de la prise en charge des tâches parentales et ménagères réside avant tout dans le rapport au temps spécifique qu'elle

implique. Cette idée est notamment développée dans *Espace et temps du travail domestique* (Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel et Sonthonnax, 1985), ouvrage pionnier dans la théorisation du travail domestique dans le champ de la sociologie française. À partir du concept de « disponibilité permanente », Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel et Sonthonnax montrent que les femmes au foyer des années 1980 ajustent constamment leur emploi du temps aux besoins des autres membres de la famille. Sans cesse interrompues, elles font alors l'expérience d'un temps « morcelé par la demande » qui requiert la gestion simultanée de différentes tâches, à l'opposé de l'espace-temps délimité du travail salarié.

Les hommes apparaissent généralement préservés de cette « disponibilité permanente », y compris lorsqu'ils prennent part au travail domestique. À titre d'exemple, Chabaud-Rychter et ses co-autrices (1985) soulignent que l'investissement masculin dans la sphère familiale s'effectue par intermittence, en dehors des plages bien circonscrites de leurs horaires professionnels, ou lorsque les conjointes et les autres femmes de la famille ne sont pas elles-mêmes disponibles. Dans le même ordre d'idée, Hochschild et Machung (2012 [1989]) soulignent que si certaines tâches ménagères sont prioritairement assignées aux hommes (tel que le bricolage), celles-ci restent « occasionnelles » et peuvent être temporisées. Par contraste, les « tâches routinières » majoritairement réalisées par les femmes (comme la préparation des repas) ne peuvent être reportées et contraignent davantage les emplois du temps. Partant de ce constat, Bessin et Gaudart (2009) suggèrent que les femmes développent des capacités « pour pouvoir anticiper, intervenir en situation, au moment propice, de façon pragmatique, adaptée et contextualisée, afin de s'inscrire dans les interstices et répondre aux sollicitations » (p.16), dispositions par la suite naturalisées et invisibilisées. Dans *Le soi, le couple et la famille*, de Singly (1996) considère également qu'il existe un rapport genré au temps (maîtrisé chez les hommes, ajusté aux besoins d'autrui chez les femmes). Il résume (p.57-59) :

> « Les hommes cherchent à cloisonner les espaces, à séparer les temps. Ils ne savent pas, avouent-ils souvent, se rendre disponibles. On comprend que la disponibilité signifie précisément la négation du cloisonnement et de la séparation privilégiés par les hommes. […] [Le] temps de père s'inscrit principalement dans des temps bien distincts, repérables dans des moments assez ritualisés : le temps des repas, le temps des câlins de chaque soir […] et du dimanche matin, le temps des jeux. »

Le congé de paternité (et la possibilité de le reporter) apparaît d'ailleurs comme une manifestation du plus grand contrôle dont disposent les pères pour doser leur disponibilité. Comme développé au chapitre 3, en posant les onze jours, ces derniers démontrent leur engagement vis-à-vis de la sphère familiale, mais l'inscrivent sur un temps circonscrit.

Si, de par leur socialisation genrée, les pères « ne savent pas se rendre disponibles » pour reprendre la formule de de Singly, l'expérience d'une prise en charge à temps plein de leur(s) enfant(s) peut donc les conduire à développer cette compétence. Ainsi, au Portugal ou en Norvège, Wall et Leitaõ (2017) d'une part, et Brandth et Kvande (2018) d'autre part,

reviennent sur l'impression d'un bouleversement de leurs repères temporels chez les hommes en congé qu'elles ont interrogés. Ces derniers relatent leur expérience d'une attention entièrement absorbée par la supervision de l'enfant et d'un rythme de vie intense. En France, les recherches qualitatives de Chatot (2020) montrent que les hommes en congé parental (congé peu indemnisé pouvant durer jusqu'à deux ans, avant les trois ans de l'enfant) se familiarisent progressivement à une organisation dictée par les besoins d'autrui. Ils mettent alors en place des stratégies d'anticipation ou de superposition des tâches habituellement adoptées par les femmes - un apprentissage plus ou moins aisé selon leur trajectoire passée.

Cependant, ces recherches soulignent l'importance de connaître une coupure longue de plusieurs mois et sans la présence des mères pour que les pères acquièrent ces dispositions et passent du statut « de soutien » à celui de « responsable de l'enfant. » Alors que le congé de paternité posé à la naissance ne remplit pas ces deux conditions, peut-il réellement socialiser les pères au *care* ? La sous-partie suivante montre que si les pères se préparent en général moins que les mères à l'arrivée de l'enfant (1.1), le congé de paternité peut constituer une occasion de développer certaines compétences parentales (1.2) à la condition toutefois que les pères s'occupent régulièrement du nourrisson seul (1.3).

1.1. Un statut de novice socialement accepté

Avant l'arrivée de leur premier enfant, la majorité des participants à l'étude n'ont jamais tenu un nourrisson dans leurs bras ou changé une couche[44]. Même lorsqu'ils ont déjà eu de premières expériences avec leur aîné·e, quelques participants évoquent néanmoins le sentiment d'avoir « un peu oublié » (Bastien, Benjamin) la spécificité des tâches parentales des tous debout. Or, comme le formule une sage-femme rencontrée au cours d'un atelier de préparation à la naissance : « bébé n'arrive pas avec un mode d'emploi ». Au cours des entretiens prénataux, la plupart des pères interrogés ne se montrent pas particulièrement inquiets concernant l'acquisition de ces nouveaux savoir-faire. Ces derniers considèrent que devenir père ne peut s'apprendre que par la pratique et ne leur apparaît pas particulièrement technique (« j'ai aucune expérience, mais je pars un peu du principe que d'autres gens l'ont fait avant », Henri). Martin raconte :

> « On avait acheté le bouquin *Pour les nuls*. Je le feuillette de temps en temps, parce qu'il y a plein de bons conseils, mais je me suis rendu compte que, être père, ça s'apprend tous les jours, et que ça sert à rien de lire des bouquins. […] Je sais que tout va très bien se passer. »
>
> Martin, 30-35 ans, bac+5, audit comptable (CDI)
> en couple avec Amélie, 30-35 ans, bac+5, chargée de communication (CDI)
> 1er enfant, naissance : août 2020
> entretien prénatal

[44] À l'exception de Corentin, Guillaume et Ludovic, qui ont de larges écarts d'âges avec leur(s) frère(s) ou sœur(s), et d'Ousmane, qui a beaucoup gardé ses nièces.

Par contraste, Gojard (2010, p.90) estime que seule une minorité de mères ne consulte jamais de livres ou presses spécialisées sur la petite enfance.

La relative assurance de ces pères peut alors être reliée à des attentes genrées bien distinctes concernant la préparation à la naissance. Comparant les récits de futurs pères et futures mères entre 2005 et 2009 au Royaume-Uni, Miller (2010, p.155-156) montre que le « statut de novice » des hommes en matière de parentalité est socialement reconnu et accepté – ils peuvent dès lors réaliser des erreurs sans être négativement jugés. À l'inverse, dès l'annonce de la grossesse, les femmes sont considérées comme les principales responsables de l'enfant et doivent honorer leur statut de « bonne (future) mère » en s'informant et en se conformant aux recommandations médicales. Considérant le poids de la préparation à la naissance sur le quotidien des femmes, Boulet (2021) propose alors de conceptualiser la grossesse comme un « travail », qui s'ajoute aux obligations professionnelles et au travail domestique qu'elles réalisent habituellement. La tranquillité affichée des pères peut donc refléter en creux la responsabilisation de leur conjointe, notamment au cours de leur parcours de soins. Dans la suite de l'échange, Martin montre que sa confiance en lui repose finalement sur une « grande, grande confiance en [sa] femme » :

> « Je sais que je peux compter sur elle. Parce qu'on a un chien. Alors, ça peut faire rire, mais mine de rien, ça entraine. […] Elle est plus sérieuse, consciencieuse que moi. C'est elle qui s'occupe de l'emmener chez le véto, qui s'assure qu'il est en bonne santé, etc. Et ça, c'est rassurant, dans l'optique d'avoir un enfant. »
>
> Martin, entretien prénatal (suite)

Martin peut se montrer d'autant plus « rassur[é] » vis-à-vis de l'arrivée de l'enfant que sa compagne a démontré ses capacités en termes de *care* auprès de leur animal domestique. Il en veut d'ailleurs pour preuve que sa compagne a orchestré et réalisé la large majorité de la préparation millimétrée de l'arrivée de leur fille, lui offrant « un stress en moins » :

> « C'est pour ça aussi que je suis pas inquiet, c'est que ma femme avait fait toute une liste de choses à avoir pour l'arrivée du bébé, et on a tout fait. Par exemple, la valise de maternité, elle est prête depuis deux-trois semaines. Elle est dans la voiture comme ça, si elle a la perte des eaux ou une contraction ou de fortes douleurs, hop, on est prêt ; ça fera un stress en moins. Elle est très comme ça : elle veut que tout soit bien réglé. Moi je suis un peu plus... un peu plus libre. Elle me dit souvent que je l'ai beaucoup calmée et je serai peut-être là pour calmer les choses, pour pas que ma fille ou ma femme s'inquiètent trop. J'aurai peut-être plus de recul quoi. »
>
> Martin, entretien prénatal (suite)

Martin valorise le plus grand détachement dont il fait preuve, considérant que sa contribution au sein de la dynamique conjugale est de garder son calme et de prendre des décisions en cas de crise. En ce sens, se montrer confiant ne semble pas uniquement le résultat d'une moindre responsabilisation vis-à-vis du bien-être de l'enfant, mais pourrait également être lu comme une performance de genre (West et Zimmerman, 1987). Afficher son sang-froid face à des évènements stressants, en bon « meneur », pourrait être interprété comme une manière d'incarner l'idéal de « masculinité hégémonique » (Connell, 1995).

Assez logiquement, les primo parents qui font part de leurs doutes concernant leur capacité à s'occuper du nourrisson (notamment Aurélien, Arthur, Corentin, Guillaume, Florian, Loïc et Thomas) sont aussi ceux qui souhaitent le plus s'investir. Ils assistent plus souvent aux ateliers et se montrent curieux des conseils prodigués par les livres et les émissions. L'intérêt est alors généralement partagé par les deux conjoints et les mères, souvent plus instruites sur le sujet, jouent un rôle d'agente socialisatrice. Par exemple, Corentin (serrurier), peu à l'aise avec l'écrit, apprécie beaucoup discuter avec sa compagne Fanélie (ex-assistante maternelle) des livres sur l'éducation positive dont elle a elle-même pris connaissance et a lu celui qu'elle avait identifié comme le plus central. Ces pères peuvent aussi développer un accès direct aux ressources culturelles. Arthur raconte ainsi comment il a pris l'habitude de regarder des émissions sur les réseaux sociaux pendant ses petits-déjeuners au cours de la grossesse :

> « J'ai commencé vraiment par des vidéos sur du choix de matériel. Les comparatifs de poussette et des comparatifs de lits. […] Et après, j'ai commencé un peu, des vidéos de […] choses à faire et à ne pas faire avec un enfant. […] Je navigue un peu et puis hop ! Je vois une vidéo qui m'intéresse. Et puis je regarde la suivante qu'il me suggère, et puis la suivante. Je pars chercher une poussette et puis je me retrouve à regarder "comment éviter le mal de la tête plate chez les nourrissons" ! »
>
> Arthur, 25-30 ans, bac+2, ouvrier agricole (CDI)
> en couple avec Gabrielle, 25-30 ans, bac+2, vendeuse (alors au chômage)
> 1er enfant, naissance : mai 2021
> entretien prénatal

Il n'est pas anecdotique qu'Arthur se familiarise aux émissions spécialisées sur la petite enfance en commençant par le visionnage de comparatifs de prix sur l'achat d'une poussette (une mission perçue comme typiquement masculine dans les entretiens). Même lorsque le développement de ressources culturelles n'est pas médié par les mères, il apparaît ainsi régi par des dynamiques de genre.

1.2. Développer ses compétences via la responsabilité intermittente du nourrisson

À l'arrivée de l'enfant, les pères apprennent les premiers soins auprès du personnel médical au cours du séjour à la maternité (le premier bain, notamment, est symboliquement confié aux hommes (Jacques, 2007)). Toutefois, c'est par la mise en situation et la répétition que s'incorporent les dispositions à agir et à percevoir qui sont caractéristiques du travail parental. Le congé de paternité offre alors une opportunité de socialisation au *care*.

Même si les deux parents sont au domicile lorsque les hommes posent leur congé dès la naissance, l'alternance dans la prise en charge du nourrisson (qui suppose le recours au biberon) conduit les parents à se retrouver responsables par intermittence de l'enfant. Par ailleurs, comme préalablement évoqué, les couples qui optent ou basculent rapidement vers une alimentation au biberon sont nombreux à partager un idéal égalitaire. Dans cette perspective,

ils considèrent que les compétences parentales s'acquièrent par l'entrainement et non qu'elles résident dans un instinct maternel.

1.2.1. Comprendre, connaître et anticiper les besoins de l'enfant

Dans ces cas, les pères évoquent une familiarisation aux tâches parentales au fil de leurs tentatives et de leurs échecs (ils évoquent ainsi un apprentissage « empirique », Christophe ; « sur le tas » Florian, Tom ; « comme en chimie [par] des expérimentations », Martin). Le congé de paternité est alors présenté comme une période de formation accélérée. Florian, par exemple, raconte comment il repère au fil de ses deux semaines de congés des gestes et techniques plus efficaces :

> « On fait des erreurs au début, on va voir que : "Ah, elle pleure, elle aime pas comment on la prend." […] Par exemple, mettre un body. Au début, on sait pas trop. Elle pleure et tout… Et puis après on fait : "Ah oui, il vaut mieux prendre le bras, comme ça". Elle tend les jambes, donc : "Comment on fait pour l'enfiler ?" Bah en fait, [en mimant] on prend sa jambe, en faisant un petit roulement, au bout d'un moment, elle la plie. Et voilà, ça c'est des choses qu'on apprend sur le tas, [rires], au bout d'un moment… »
>
> Florian, 30-35 ans, bac+5, ingénieur (CDI)
> en couple avec Joana, 30-35 ans, bac+2, responsable d'équipe (CDI)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement

L'apprentissage du travail de *care* auprès du nourrisson ne passe pas que par la maîtrise des gestes de soins. Comme le décrit Florian, il s'agit également de porter attention à ses réactions pour comprendre ses besoins et y répondre correctement (Tronto, 2008).

Or, la communication avec un·e nouveau-née est loin d'être évidente. Comme le résume Tom : « Tu sais qu'elle pleure ! Après, tu sais pas pourquoi ! » L'une des principales difficultés pour s'occuper du nourrisson n'est donc pas de savoir-faire, mais de savoir *quoi* faire. L'observation attentive de l'enfant permet, peu à peu, de distinguer différents types de demandes. Florian constate : « On apprend du bébé finalement. Je sais la tête qu'elle fait quand elle est pas bien. Johanna, elle sait quand elle a faim, parce qu'elle me dit : "Ah, elle serre les poings, elle fait des roulements, elle a faim". » Pour « décrypter les signaux » (Timothée), les parents scrutent ainsi les sonorités des cris et des pleurs, les mouvements de mains ou encore les grimaces. Aurélien décrit comment, au cours des deux mois de chômage partiel qui ont suivi la naissance de sa fille, il a développé ses dispositions à distinguer différents appels :

> « Alors, au début, moi, quand elle pleurait : d'abord je vérifiais la couche, après j'essayais de lui donner à manger, après je lui faisais un câlin. Donc, ça, c'était au début. Quand je ne savais pas. Et à force, et ben ma femme me disait : "Mais ça, c'est un pleur de ça. Et ça c'est un pleur de ça, et ça c'est un pleur de ça."Et à force, c'est vrai qu'à force d'entendre des pleurs et de voir que, oui, en effet, ça, ça marche, et bah on, on comprend. »
>
> Aurélien, 25-30 ans, bac+5, réceptionniste (CDI)
> en couple avec Emeline, 25-30 ans, bac+3, employée polyvalente restauration (alors inactive)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement

Avec l'aide de sa conjointe, Aurélien passe ainsi d'une approche par tâtonnement (passer systématiquement en revue les potentiels besoins) à une approche plus sélective et visiblement plus efficace (adapter sa réponse selon la demande identifiée).

Y compris chez des pères très impliqués dans les tâches de soins au cours du congé, comme c'est le cas d'Aurélien ou Florian, les mères n'apparaissent jamais très loin dans les récits de ces apprentissages. Peut-être peuvent-elles davantage mobiliser des savoir-faire accumulés au cours de recherches personnelles. Peut-être, par une socialisation préalable au travail de *care*, ont-elles davantage développé leurs compétences d'observation transférables auprès du nourrisson. S'ils n'en connaissent pas la raison, les pères n'essentialisent pas pour autant ces plus grandes facultés. Aurélien considère plutôt qu'il a besoin d'un peu plus de temps d'apprentissage et que sa conjointe peut l'aider à progresser : « Ça c'est vrai, que c'est beaucoup d'échanges entre nous. Parce que moi je comprenais pas du tout les pleurs, au début ! […] Elle a eu l'oreille plus tôt que moi à ce niveau-là. ».

C'est parce qu'ils perçoivent les compétences parentales comme le résultat d'un apprentissage (y compris celles habituellement les plus mystifiées comme la connaissance de l'enfant ou la compréhension de ses besoins) que ces participants estiment qu'ils peuvent aussi bien les acquérir. Les dispositions des pères se développent donc non seulement par l'observation et la pratique, mais également par la socialisation conjugale.

Devenir plus efficace dans la prise en charge du nourrisson passe par ailleurs par la reconnaissance des habitudes qui lui sont propres. Dans un contexte où les parents sont encouragés à « suivre le rythme de l'enfant » plutôt que de lui imposer des horaires, identifier des régularités dans ses comportements constitue un enjeu de taille pour pouvoir établir des routines. Exemple développé au chapitre précédent, Etienne souhaitait initialement reporter le congé pour « profiter », mais considère finalement qu'avancer les onze jours était indispensable. Poser le dispositif à la naissance lui permit non seulement de gérer la fatigue des débuts, mais également de se familiariser aux pratiques les plus fréquentes de son fils. Il estime ainsi essentiel « de savoir comment l'enfant fonctionne » pour « adapter » sa propre organisation, y compris après la reprise professionnelle :

> « Il fallait qu'on le fasse ensemble. Finalement, imaginons, je prends mon congé au bout d'un mois, en fait pendant un mois il s'est passé des trucs, mais j'étais pas là. Je sais pas ce qu'il se passe, et donc j'aurais pas pu m'adapter. […] C'est con, mais le bébé il a une façon de manger. […] [Notre fils], il dégomme un biberon en cinq minutes et sa cousine, qui a deux semaines de moins, c'est très lent. […] Si tu sais pas ça, des fois tu te projettes, tu te dis "tout à l'heure, je vais aller faire ça", mais en fait tu peux pas le faire parce qu'il est encore en train de manger. Ça, on s'en rend pas compte jusqu'à ce qu'on le vit [sic]. »
>
> Etienne, 30-35 ans, bac+5, consultant informatique (CDI)
> en couple avec Margaux, 30-35 ans, responsable de vente (CDI)
> 1er enfant, naissance : octobre 2019
> Entretien post-accouchement

L'exemple d'Etienne met en évidence la mesure avec laquelle les capacités d'anticipation et d'articulation des temps sociaux, indispensables au travail de *care*, se développent avec la formation de connaissances pratiques propres à l'enfant. Etienne témoigne aussi de l'importance de l'expérience du congé de paternité dans sa meilleure compréhension de la spécificité des compétences temporelles requises par la prise en charge à temps plein du nourrisson.

La progression dans la gestion des tâches parentales se mesure finalement à la mise en place de routines plus efficaces. Chez les primo parents, les pères constatent leur plus grande aisance entre le début et la fin de leur congé de paternité. À titre d'exemple, il est très fréquent pour ces couples de commencer par s'occuper systématiquement en couple des soins dans les premiers jours suivant le retour de la maternité. Congé ou non, rien n'empêche évidemment les pères de prendre connaissance de ce type d'habitudes (souvent établies à l'initiative des mères), mais la mise en situation leur permet de véritablement comprendre leur intérêt et d'y adhérer. Tom, qui a posé deux semaines, remarque :

> « Au début, on se réveillait tous les deux en même temps, pour prendre un peu nos marques, pour observer. Et pour qu'un prenne l'enfant pendant que l'autre faisait le biberon, tout ça. Et au fur et à mesure qu'on prenait un peu en assurance, qu'on était un peu plus organisé, on se relayait un biberon sur deux. […] Maintenant, on sait gérer, on sait faire les tâches seul. »
>
> Tom, 30-35 ans, bac+5, conducteur de travaux (CDI)
> en couple avec Elisa, 30-35 ans, bac+5, chargée de communication (CDI)
> 1er enfant, naissance : septembre 2020
> entretien post-accouchement

Rester ensemble est aussi motivé par le souhait de recevoir et d'apporter un soutien émotionnel dans les tâtonnements déstabilisants des débuts. Ainsi les primo parents se concertent et se rassurent alors qu'ils essaient de deviner comment se comporter avec le nourrisson. Cette organisation s'avère toutefois coûteuse en temps et énergie. Une fois plus confiants sur leur capacité à gérer l'enfant, les parents optent vite pour une alternance dans la prise en charge des soins en cas d'alimentation en biberon. Avec le recul, ce dédoublement est parfois interprété par les participants comme une « erreur » de débutant·e (Christophe), mais il peut aussi être lu comme une étape nécessaire dans leur progression. Ainsi, le congé de paternité permet aux pères de développer des compétences pratiques et de gagner en confiance, objectifs difficilement atteignables sans le vécu d'une prise en charge continue des soins aux nourrissons.

1.2.2. Faire l'expérience d'une « disponibilité permanente » à l'égard d'autrui

Les résultats montrent par ailleurs que la responsabilité intermittente de l'enfant au cours du congé se révèle une brève occasion de socialisation à la « disponibilité permanente », qui perturbe le rapport au temps linéaire et autocentré auquel les hommes sont généralement habitués (Bessin et Gaudart, 2009 ; de Singly, 1996).

S'adapter au rythme de l'enfant

Au-delà de la quantité de temps à lui accorder, c'est avant tout la cadence imprévisible des sollicitations qui est identifiée comme la principale source de difficultés. Comme le formule Tom, « l'épreuve » de ses trois semaines de congé de paternité a principalement résidé dans les efforts réalisés pour « s'adapter au rythme d'un bébé » :

> *« Tom* : S'adapter au rythme d'un bébé, c'est une épreuve hein ! La tempête ! On ne peut s'occuper de soi que quand lui dort. Donc en fait, par tranche de deux heures… Et encore, des fois il se réveille ! [rires] Non-non c'est-c'est, c'est, c'est épuisant, c'est épuisant. […] Tu sais jamais, tu sais jamais. Faut aller faire des courses ? Bah non, en fait...! T'es sur le qui vive, ça dépend d'elle. Et la journée est passée, on n'a rien fait ! […] En gros, tu veux faire quelque chose, tu dis : "Boh, ça, ça va prendre une demi-heure." En fait, au bout d'un quart d'heure le bébé se réveille, tu prends deux heures, boom ! Le temps de faire la couche, le biberon, de la calmer, de l'endormir… voilà, il est 19 heures ! »
>
> Tom, 30-35 ans, bac+5, conducteur de travaux (CDI)
> en couple avec Elisa, 30-35 ans, bac+5, chargée de communication (CDI)
> 1er enfant, naissance : septembre 2020
> entretien post-accouchement

La prise en charge des soins cadre ainsi les arrangements quotidiens. L'adaptation de l'emploi du temps des parents au rythme de l'enfant est vivement soutenue par les normes de puéricultures contemporaines, selon lesquelles le nourrisson ne doit être soumis à aucun cadre temporel (Hays, 1996 ; Lee et al., 2014).

Cette mise en « disponibilité permanente » pour répondre aux besoins d'autrui n'est bien évidemment pas spécifique au vécu de parents avec un nouveau-né. Toutefois, au cours du premier mois, les participants à l'étude observent la mise en place de cycles de sommeil, qui comptent en moyenne un réveil toutes les deux ou trois heures et qui continuent par la suite de s'espacer par la suite. La cadence n'est jamais entièrement stabilisée et peut fluctuer (en fonction par exemple des troubles digestifs et autres maux), mais il devient tout de même plus facile de mettre en place des routines d'organisation. Ainsi, les pères qui ne posent pas le congé dès la naissance font moins l'expérience de la confusion des tout débuts.

L'interruption incessante des activités quotidiennes peut entrainer un sentiment d'improductivité. Paradoxalement, alors que les parents disent avoir été sans cesse occupés à la prise en charge répétitive et « sans fin » (Christophe) des soins, ils sont nombreux à considérer n'« avoir rien fait » (Elisa, conjointe de Tom). Guillaume, qui a mis en pause son activité indépendante pendant le premier mois de son fils, développe cette impression :

> « Au début, le premier mois, tout prend un max de temps et tu fais vraiment pas grand-chose !
>
> *Quand tu dis "pas grand-chose", tu entends quoi par-là ? Parce que j'avais l'impression que vous étiez assez occupés… [rires]*
>
> Oui, t'es occupé avec lui, mais ce que je veux dire, c'est… Déjà, en soi, pouvoir te laver et t'habiller, c'est un accomplissement majeur de ta journée ! […] En fait, tout, *tout* prend vachement de temps. Et puis, tu dois le changer, je sais pas, sept-huit fois par jour… Rien que ça, ça t'occupe quoi ! [rires]

> C'est plus ça, dans le sens où, "tu fais pas grand-chose", c'est que t'occuper de lui ça te prend énormément de temps. »
>
> Guillaume, 25-30 ans, bac+5, développeur (à son compte)
> en couple avec Lucie, 30-35 ans, bac+5, responsable marketing (CDI)
> 1er enfant, naissance : janvier 2020
> entretien post-accouchement

En un sens, cette perception de ne « rien faire » (comprendre, ne rien faire d'autre que de s'occuper du nourrisson) reflète l'invisibilisation et la déconsidération sociale des tâches de soins pour l'enfant, souvent jugées peu gratifiantes et très répétitives à ce jeune âge.

Un repli sur la sphère domestique

La « disponibilité permanente » à l'égard de l'enfant provoque par ailleurs un repli sur le domicile. Ce phénomène est relativement bien renseigné chez les mères. Au Canada, au Royaume-Uni et en France (Fox, 2009 ; Oakley, 2018 ; Quéniart et Vennes, 2003), des études qualitatives soulignent que dans des sociétés où la prise en charge du nourrisson est individualisée les premiers mois post-partum entraine une forme d'isolement social pour les principales pourvoyeuses de soins.

Bien que passées en compagnie de la conjointe, les quelques semaines de congé de paternité semblent déjà donner un aperçu de cette perte de sociabilités aux pères, en particulier chez les primo parents. La charge mentale (Haicault, 1984) liée à l'anticipation des sollicitations du nourrisson complique les sorties des parents, en particulier lorsqu'ils ne sont pas encore tout à fait familiarisés au rythme et à la réalisation des soins. En ce sens, Guillaume m'explique qu'à l'arrivée de son premier fils, la première sortie du couple attendit trois semaines et consista à se rendre « au bureau de poste à 500 mètres » ce qui lui donna presque l'impression « d'une expédition de malades ».

Y compris en dehors du contexte pandémique, la plupart des pères relatent des occasions d'interactions réduites. Pour Etienne ou Guillaume, dont l'enfant est arrivé avant la circulation des premières informations sur la pandémie de Covid-19 en Chine, les semaines de congés sont comparées à « vivre en autarcie » et à une « séquestre totale ». Le congé de paternité est même parfois, *a posteriori*, rapproché de l'expérience d'un confinement : « [Avec la reprise professionnelle] on est quand même content parce qu'on revoit des gens, parce que… Enfin nous on a déjà vécu le confinement on va dire, à ce moment-là ! [rires] » (Florian). En miroir, plusieurs pères qui ont connu une naissance alors que les mesures de restriction sociale étaient toujours en cours relativisent les sacrifices entrainés par la naissance en confiant leur impression que le reste du monde partageait alors le même sort qu'eux :

> « On a aucune activité extérieure. C'est à cause du confinement, mais aussi à cause du bébé. […] C'est un sentiment de frustration de pouvoir profiter de rien, de pouvoir rien faire. Encore une fois, heureusement qu'il y a le confinement, parce que on se dit que c'est pas la punition que pour nous. »
>
> Christophe, 35-40 ans, bac+5, enseignant au collège (fonctionnaire)
> en couple avec Emma, 25-30 ans, bac+5, cadre artistique (CDI)
> 1er enfant, naissance : novembre 2020
> entretien post-accouchement

Ainsi, bien que les pères fassent part d'opinions divergentes sur le retour à leur poste professionnel, ils reconnaissent unanimement un point positif : sortir du domicile et retrouver des conversations entre collègues. Thomas qui aurait souhaité encore prolonger ses six semaines de congés admet que « le seul truc où t'es content un peu [avec la reprise], c'est que tu revois des adultes, des gens, tu discutes d'autre chose ». Le retour à la sphère professionnelle amène ainsi à défocaliser l'attention des seuls besoins de l'enfant.

« Un temps hors du temps »

Le changement du rapport au temps induit par la « disponibilité permanente » se manifeste dans l'expression d'une perte de repères temporels. Ce sentiment est d'autant plus fort si les parents ajustent leur sommeil à celui de l'enfant. Les pères se détournent des rythmes sociaux habituellement dictés par la demande de l'activité professionnelle. Ils partagent alors l'impression de vivre en décalage avec le reste de la population. Florian tente de qualifier ce sentiment pendant ses deux semaines de congé de paternité où il a dormi par tranche de deux heures : « On est vraiment dans un temps différent, c'est vraiment la sensation que ça m'a fait, hein … Un temps différent par rapport au reste ! [rires] ». Similairement, pendant ses deux semaines de congé de paternité, Etienne évoque son sentiment d'attendre sans autre but que de se tenir prêt à intervenir auprès de son fils :

> « Pendant dix jours où on était à la maison là, d'affilée, c'était… Ouais, un temps hors du temps, une faille temporelle. Donc un peu bizarre, un peu… Je sais pas, c'est pas un sentiment de gueule de bois, c'est un sentiment de… On zone quoi. […] On a vécu chez nous sans vraiment de contact avec l'extérieur, où il y avait aucun rythme - enfin, on s'est laissé porter par le rythme du bébé. »
>
> Etienne, 30-35 ans, bac+5, consultant informatique (CDI)
> en couple avec Margaux, 30-35 ans, responsable de vente (CDI)
> 1er enfant, naissance : octobre 2019
> entretien post-accouchement

Cette insistance sur la particularité de ce rapport au temps marque dans le même temps son caractère passager. Le congé de paternité est une parenthèse, « une faille temporelle ». Dit autrement, si, le congé de paternité participe à rapprocher le vécu des pères et de celui des mères dans les premières semaines, la « disponibilité permanente » à l'égard de l'enfant reste une expérience identifiée comme exceptionnelle, limitée à la présence au domicile et rapidement interrompue au retour de l'activité rémunérée.

1.3. Un apprentissage limité par l'allaitement et la spécialisation des rôles

L'expérience socialisatrice du congé de paternité est toutefois limitée pour les pères qui malgré leur disponibilité supervisent finalement assez peu l'enfant. L'une des principales raisons de ce moindre investissement paternel est l'allaitement au sein qui justifie à quelques exceptions près une prise en charge quasi exclusive du nourrisson par la mère, comme développé précédemment.

1.3.1. Un rapport au temps inchangé

Dans ces cas, l'apprentissage des pères semble avant tout se restreindre à l'acquisition technique des gestes de soins. Si les participants se montrent vites capables de réaliser les principales tâches parentales en dehors de l'alimentation (changer une couche ou donner le bain), ils ne se retrouvent jamais seuls avec le nourrisson. Par conséquent, ils s'exercent bien moins à comprendre et anticiper les besoins. En soulignant la différence de rythme de vie entre sa conjointe et lui, Henri résume bien la distinction en « pouvoir faire » et « être responsable » des soins dont il fait l'expérience depuis la naissance :

> « Ma femme a la compétence de lui donner à manger. Donc, non, on n'a pas trop divisé le travail. Moi je peux lui donner un bain - même si c'est ma femme qui le fait d'habitude. Je peux changer sa couche - même si ma femme le fait d'habitude. Le seul truc que je peux pas faire, c'est la nourrir. […] En fait, si [la petite] fait dans sa couche pendant que je la tiens, je le fais. Parfois... quand j'ai envie... c'est plus ma femme qui le fait. Moi je le fais, quand j'ai envie, on va dire ça comme ça.
>
> *Est-ce qu'entre ta période de congé et aujourd'hui, il y a des choses qui ont changé ?*
>
> Ben, ça a pas trop changé, puisque c'est toujours ma femme qui la nourrit. »
>
> Henri, 20-25 ans, bac+5, cadre du secteur bancaire (CDI)
> en couple avec Sofia, 20-25 ans, bac+5, cadre du secteur bancaire (CDI)
> 1er enfant, naissance : septembre 2020
> entretien post-accouchement

Ces pères peuvent ponctuellement changer une couche ou s'occuper du bain, mais leurs interventions sont moins déterminées par les besoins de l'enfant que par leur « envie » (Henri) ou leurs propres contraintes temporelles (« dès que je peux », Timothée). Autrement dit, leur emploi du temps s'adapte peu au rythme du nourrisson et, contrairement à leur compagne, ils n'ont pas de véritables incitations à reconnaître et prévoir les sollicitations de l'enfant pour pouvoir s'organiser.

L'absence de l'expérience d'une « disponibilité permanente » vis-à-vis de l'enfant impacte les représentations qu'ils se font de la prise en charge des soins. Ainsi, lorsqu'Henri juge que la seule compétence qui lui fait défaut est sa capacité à nourrir sa fille, il semble sous-estimer les dispositions temporelles et la connaissance nécessaires à la supervision du nourrisson.

1.3.2. Une expertise maternelle naturalisée

Très vite, cette spécialisation des rôles conduit les mères à développer une plus grande expertise dans la prise en charge de l'enfant, perçue par ces pères comme l'expression d'un « instinct maternel » (Rayane, Dorian et Ethan). Ethan (dont la conjointe n'allaite pas, mais qui assure néanmoins l'essentiel des soins) essentialise ainsi l'anticipation et la compréhension des besoins de l'enfant chez sa compagne, que d'autres pères disent avoir acquis à force d'expériences :

> « J'avais déjà entendu parler de l'instinct maternel, mais là je le vois vraiment, techniquement, jour après jour. Elle comprend son fils, elle sait tout de lui, elle anticipe ses besoins… Des fois t'as l'impression que c'est encore une partie d'elle, quoi. Donc elle sait à peu près dire les choses cinq minutes avant. Généralement, quand je lui dis "ouais, là, je pense qu'il va avoir chaud" et qu'elle me dit "non", ou quand je lui dis "là je pense qu'il va dormir" et qu'elle me dit "non", très très souvent, 99% du temps, elle a raison. »
>
> Ethan, 25-30 ans, bac+5, concepteur-rédacteur (CDI)
> en couple avec Julie, 25-30 ans, bac+5, chargée de communication (CDI)
> 1er enfant, naissance : avril 2020
> entretien post-accouchement

La valorisation des qualités de sa partenaire, aussi sincère soit-elle, invite également à l'encourager à poursuivre seule ses efforts et pourrait en ce sens être lue comme une « stratégie de résistance » (Hochschild et Machung, 1989). Au fil des jours, la progression de cet écart des compétences entretient et renforce la spécialisation des rôles entre les parents.

Les pères ont alors tendance à entièrement se fier aux mères en ce qui concerne les décisions à prendre vis-à-vis des nouveau-nés. À l'inverse des parents qui adhèrent à un idéal de coparentalité et pour qui le partage des tâches justifie l'implication des pères dans le choix des pratiques éducatives, les conjoints estiment ici avoir peu leur mot à dire sur la manière de gérer l'enfant :

> « C'est dur d'aller contre l'avis d'une maman qui te dit, ou tu t'imagines qu'elle a un ressenti particulier. Tu sais qu'elle l'a ressenti pendant neuf mois et que y a une continuité, c'est pas comme si elle le découvrait comme toi le premier jour de sa naissance. […] Donc forcément, elle a une espèce d'emprise sur la façon de gérer le petit. T'es pas celui qui va décider comment s'en occuper… »
>
> Ethan, entretien post-accouchement (suite)

Cette « emprise » maternelle est présentée comme une forme de compensation pour leur moindre participation aux tâches. En reconnaissant les mères comme les principales responsables de l'enfant, ils leur confèrent dans le même temps une plus grande autorité dans les arbitrages éducatifs. Ce retrait des prises de décisions (face auxquelles ils se retrouvent de toute manière assez démunis) les prémunit du même fait des nombreuses préoccupations qui les accompagnent.

1.3.3. Gérer les frustrations liées au statut de parent secondaire

Toutefois, à force de se reposer sur les compétences maternelles, le manque d'autonomie des pères peut provoquer des frustrations, en particulier au regard des normes de « présence paternelle » auxquelles ils dérogent. Les pères évoquent un sentiment d'« inutilité » ou d' « impuissance » face à leurs incompréhensions des besoins du nourrisson, qui contraste avec l'impression de reconnaître davantage les signaux de l'enfant chez ceux qui alternent les soins.

> « [L'allaitement] même pour moi c'était dur, parce que tu peux pas trop t'en occuper de ton gamin. Tu te dis que t'es pas autonome avec ton enfant. […] Une grosse part de sa vie où tu peux pas t'en occuper. C'est quand même des bons moments de donner à manger à ton fils. »
>
> Tristan, 25-30 ans, bac+3, technicien du bâtiment (CDI),
> en couple avec Léa, 25-30 ans, bac+5, graphiste (indépendante),
> 1er enfant, naissance : janvier 2021,
> entretien post-accouchement

Mieux accepter ce statut de parent secondaire dans un contexte culturel qui valorise la construction d'une relation profonde avec l'enfant peut alors prendre plusieurs formes.

Une première façon d'atténuer ces frustrations consiste à coder ces difficultés comme le résultat de différences naturelles contre lesquelles ils ne peuvent rien. Timothée, par exemple, exprime des émotions ambiguës vis-à-vis du rôle auxiliaire qu'il joue auprès de son fils. Il dit ne pas souhaiter s'occuper à temps plein du nourrisson. Toutefois, évoluant dans un milieu où nombre de ses collègues et amis récemment devenus pères se montrent bien plus investis, il confie au cours de l'entretien avoir hâte que l'enfant grandisse afin de se sentir moins dépendant de sa compagne. Il relate en particulier son agacement devant son incapacité à calmer le petit :

> « Y a eu des phases où n'arrivant pas à le consoler, ou à détecter le pourquoi ça allait pas chez lui, je me suis senti… ben, frustré de pas pouvoir réconforter, de pas avoir trouvé ce qui était bon pour lui à ce moment-là. […] La maman peut se retrouver dans cette situation, mais elle a quand même la possibilité de lui donner le sein, qui est un remède qui fonctionne plutôt bien. […] Mais ça, ça passe vite et puis la maman est tout de suite là à dire : "Mais non, c'est pas de ta faute…" »
>
> Timothée, 40 – 45 ans, bac+3, cadre technico-artistique (alors au chômage)
> en couple avec Eva, 35 – 40 ans, bac+5, chargée de communication (CDI),
> 1er enfant, naissance : décembre 2019,
> entretien post-accouchement

Tous les participants n'attribuent pas les mêmes atouts au lait maternel pour calmer l'enfant. Quentin, par exemple, dit avoir observé l'effet inverse (« On a bien vu que moi je calme plus facilement le bébé parce que ma femme sent le lait, ça excite le bébé et ça l'énerve »). Beaucoup, en revanche, font état d'un sentiment d'impuissance face aux crises inexplicables du nourrisson, mères comme pères. Pour Timothée, imputer ses difficultés à l'impossibilité de donner le sein apparaît comme une stratégie de déresponsabilisation qui, avec l'aide du travail émotionnel de sa compagne, permet de mieux vivre la situation.

Une deuxième démarche consiste à relativiser sa moindre connexion avec le nourrisson comme un moindre mal. Pour ces pères, leur mise en retrait au profit de la mère est en effet

supposée préférable pour le bien-être de l'enfant. Henri relativise ainsi : « Je pense que ça crée un lien qui est très particulier et qui rend le père un peu moins proche. C'est frustrant… mais c'est pas grave ».

Une dernière stratégie rencontrée consiste à demander frontalement l'arrêt de l'allaitement exclusif. Cette situation n'a été rencontrée qu'avec Quentin, sans doute en partie car la norme de non-ingérence masculine en la matière rend difficile d'évoquer ces négociations devant l'enquêtrice, même si elles ont pu avoir lieu. Pour Quentin, dépendre de sa conjointe pour s'occuper de sa fille l'éloigne trop de son idéal de « père intime » et complique logistiquement la garde du nourrisson. Il essaie alors de mettre un terme à l'allaitement exclusif, dans la mesure où le lait en poudre « ne le dérange pas » :

> « *Comment tu vis l'allaitement ?*
>
> Pas très bien au début. On s'est engueulé plusieurs fois, parce qu'à des moments j'amenais l'éventualité de pas la nourrir à 100% avec son lait. J'ai commencé à parler de diversifier, de mixer le lait maternel avec du lait acheté dans les pharmacies. Ça s'est assez mal passé sur le moment. D'un autre côté, je comprends, Selena a vraiment ce côté... pour elle, c'est presque obligatoire. »
>
> Quentin, 35-40 ans, bac+5, ingénieur informatique (CDI)
> en couple avec Selena, 30-35 ans, webmaster (CDI)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement

Pour sa compagne, originaire d'un pays où l'injonction au lait maternel est particulièrement prononcée, il est inconcevable de renoncer à cette pratique. Selena a d'ailleurs allongé son congé à six mois dans l'objectif de poursuivre l'allaitement le plus longtemps possible. Lorsque la crèche qu'elle avait repérée lui annonce ne pas pouvoir garantir l'utilisation exclusive du lait maternel, elle demande un passage en télétravail à temps plein et organise une garde à domicile avec l'aide de la grand-mère maternelle. Elle continue ainsi de donner le sein au moment du troisième entretien avec Quentin, un an et demi après la naissance. L'extrait donne de nouveau à voir la moindre intériorisation des pères des normes de « maternage intensif » (Hays, 1996), mais aussi la plus grande légitimité accordée à l'avis des compagnes, dont le statut de « bonne mère » est plus directement en jeu.

*
* *

Bien que court et utilisé en présence de la conjointe, le congé de paternité peut constituer une occasion de développer des compétences liées à la prise en charge de l'enfant (précision des gestes de soins, distinction des signaux envoyés par l'enfant, anticipation du rythme du nourrisson, etc.) Cet apprentissage se fait toutefois à la condition que les parents alternent la prise en charge des soins et que les hommes se retrouvent en quelque sorte « responsables » de l'enfant par intermittence – une condition bien plus souvent remplie quand les parents recourent au biberon. Bien sûr, il n'est pas question d'exagérer les effets du congé, qui dure seulement deux semaines pour la plupart des pères de cette génération. Les discours des participants à l'enquête restent très différents de ceux qui prennent un congé parental long et sans leur conjointe (notamment en matière de sentiment de responsabilité et de la charge mentale et émotionnelle que requiert la fonction de principal pourvoyeur de soins) (Chatot, 2020b ; O'Brien et Wall, 2017). Cette expérience de « disponibilité permanente » vis-à-vis de l'enfant marque néanmoins visiblement les pères (en particulier les primoparents) et, comme la sous-partie suivant le développe, les conduit à modifier leurs représentations des difficultés que revêt la période post-partum et la prise en charge à temps plein des enfants.

2. Une remise en cause de la conception récréative de la paternité

La prise en charge à temps plein du nourrisson impacte également les représentations des pères et peut venir contredire une conception « récréative » de la paternité (Brachet et Salles, 2011). Comparant les témoignages de pères nord-américains ayant posé au moins trois semaines de congés à ceux ayant immédiatement repris leur activité professionnelle, Erin Rehel (2014) met en évidence que les premiers reviennent sur les difficultés du post-accouchement tandis que les seconds continuent de se représenter les premiers mois comme une période calme et monotone. Ce résultat fait écho aux témoignages de pères britanniques qui insistent sur les sentiments d'épuisement et de lassitude ressentis au cours de leurs quelques semaines de coupure après la naissance (Miller, 2011).

Ici encore, la présence des mères pendant le congé de paternité et la courte durée du dispositif pourraient toutefois limiter l'ampleur de cette prise de conscience. En ce sens, une étude norvégienne (Brandth et Kvande, 2018) observe que les récits des pères ayant fait l'expérience d'un congé long après la reprise de leur compagne se démarquent nettement de ceux qui n'ont utilisé que quelques semaines sans jamais se retrouver seuls avec l'enfant. Les premiers reviennent plus largement sur leur réalisation que le travail de *care* représente un « dur

labeur » (« *hard work* »), révélation qui opérerait comme un bouleversement biographique les incitant par la suite à continuer de partager les tâches.

Dans le même temps, le constat de tels récits négatifs sur le quotidien auprès du nourrisson interroge, dans un contexte où il est socialement attendu des parents qu'ils vivent les naissances comme un grand bonheur. La littérature montre que ces attentes sont généralement intériorisées par les mères. Lorsqu'elles se risquent à verbaliser les aspects jugés déplaisants de la parentalité, c'est souvent avec de grands sourires et en relativisant leurs propos en assurant qu'elles « profitent » néanmoins du temps passé avec l'enfant (Miller, 2007). Les travaux de Vozari (2021, p.254-259) illustrent que même celles qui vivent une grande détresse, comme les femmes ayant reçu le diagnostic de dépression post-partum qu'elle a interrogées, jouent le rôle de la « mère heureuse » devant autrui par crainte d'être stigmatisées. En masquant ou en adoucissant leur mal-être, ces femmes réalisent un « travail émotionnel » (Hochschild, 2003), c'est-à-dire des efforts pour surveiller, évaluer, inhiber voire façonner leurs sentiments afin de les aligner aux réactions socialement attendues d'elles. Hochschild (2003) distingue le travail émotionnel « en surface » (qui vise à feindre des émotions non ressenties) et le travail émotionnel « en profondeur » (qui vise à transformer son état émotionnel).

Hochschild suppose (2003, p.51) qu'une telle mise en conformité de ces émotions est davantage effectuée par les femmes que par les hommes, dont la légitimité des sentiments est rarement contestée – une hypothèse récemment soutenue par un article sur la gestion du « bon moment » pour ressentir du désir sexuel (Thomé, 2022). Dans la mesure où les pères sont moins exposés à l'idéal de « maternage intensif » (Hays, 1996), qui commande de se sacrifier pour l'enfant avec plaisir, on peut faire l'hypothèse qu'il est moins socialement répréhensible pour les hommes d'éprouver des sentiments négatifs concernant la parentalité quotidienne et donc de les visibiliser.

Cette sous-partie montre que les pères ayant posé un congé à la naissance reviennent largement sur leurs sentiments d'épuisement et de frustration face aux sacrifices que requiert la priorisation constante des besoins des nouveau-nés (2.1). Elle est ainsi l'occasion de discuter dans quelle mesure les pères sont également soumis à la « règle du bonheur maternel » (Vozari, 2021). Est-il davantage acceptable pour les hommes de se plaindre de la prise en charge des soins ? (2.2) Sont-ils jugés (et se perçoivent-ils comme) déviants s'ils ne ressentent pas une joie immense au cours de leurs interactions avec le nourrisson ? (2.3)

2.1. Désidéaliser et revaloriser le travail de *care*

L'un des *leitmotiv* des entretiens post-accouchement chez les pères ayant posé des congés dès la naissance (24/32) fut l'épuisement ressenti dans les tout débuts, sentiment qui favorise une revalorisation du travail de *care*.

2.1.1. Le congé de paternité, « c'est pas des vacances ! »

Y compris chez les pères qui avaient déjà vécu une première naissance et ceux qui avaient anticipé que le dispositif serait d'abord destiné à « *équilibrer les coûts et les bénéfices de la parentalité* », beaucoup de participants relatent qu'il est difficile de se représenter l'épuisement lié à la prise en charge continue du nourrisson sans en faire physiquement l'expérience. Certes, les besoins et la fréquence des sollicitations peuvent beaucoup varier d'un enfant à un autre – tout comme les réactions des parents à ces sollicitations. Toutefois, dans la majorité des récits des pères qui posèrent des congés à la naissance (19/25), s'occuper du nourrisson dans les jours (et les nuits) qui suivent la sortie de la maternité fut décrit comme « sport » (Bastien, Benjamin), « fatiguant[e] » (Aurélien, Ethan, Etienne, Henri, Loïc), « épuisant[e] » (Arthur, Dorian, Tom), « très dur[e] » (Maxence) ou encore « crevant[e] » (Christophe).

Les désillusions paternelles apparaissent d'autant plus fortes que le vécu des participants s'éloigne de leurs attentes initiales. En particulier, beaucoup de pères qui imaginaient que le dispositif leur permettrait avant tout de « *vivre un heureux évènement* » ou de « *profiter de moments privilégiés* » s'étonnent que leur niveau d'énergie soit plus faible à la sortie qu'au commencement du congé. Tom, qui avait exprimé son souhait d'utiliser les onze jours dès la naissance pour « soutenir » sa conjointe « très fatiguée » par l'accouchement et « profiter un petit peu, le temps de [s]'habituer » à l'arrivée de l'enfant, se fait ainsi surprendre :

> « *Qu'est-ce que tu retiens de ta période de congé de paternité ?*
>
> *Tom* : C'est pas des vacances, quoi ! […]
>
> *Elisa* : [S'adressant à Tom :] En plus, ça fait quoi depuis [six mois] que t'avais pas eu de vacances ? Donc tu espérais quand même - tu savais que ça allait pas être reposant - mais tu espérais quand même profiter un peu de quelques jours. T'espérais te reposer ou profiter un petit peu. Et en fait non, bah non, c'est que ton congé pater', t'en profites pas ! [Se reprend] Enfin, si, tu profites du bébé, mais c'est tout. »
>
> Tom, 30-35 ans, bac+5, conducteur de travaux (CDI)
> en couple avec Elisa, 30-35 ans, bac+5, chargée de communication (CDI)
> 1er enfant, naissance : septembre 2020
> entretien post-accouchement

Ce dialogue illustre que l'expérience concrète des soins à l'enfant peut venir modifier la représentation ludique du congé de paternité, censé offrir des moments reposants et agréables en famille. Visiblement mal à l'aise avec le constat que s'occuper de leur petite fille ne remplit

pas ces objectifs, la compagne de Tom se rattrape néanmoins pour présenter les soins à l'enfant sous un jour positif. Suivant Brandth et Kvande (2018), contester le rapprochement de la politique publique à des « vacances » peut être compris comme une stratégie discursive visant à revaloriser le travail de *care* en le comparant à l'engagement dans une activité économique. Les participants sont ainsi nombreux à qualifier la prise en charge de l'enfant comme « un vrai travail » (Etienne, Timothée, Rayane) ou du « boulot » (Dorian, Florian).

Cette évolution des représentations entraine parallèlement une plus grande conscience des tâches effectuées par les mères seules au cours de leur propre congé :

> « [Depuis la reprise professionnelle] j'essaie de faire plus de, voilà, prendre le bébé le soir, parce que je sais que pour elle c'est… Je suis conscient du boulot qu'elle a, d'allaiter un bébé comme ça, l'attention que ça demande et tout. J'avais pas idée, quoi. »
>
> Dorian, 30 - 35 ans,diplôme infrabac, technicien du bâtiment (CDI),
> en couple avec Jade,diplôme infrabac, 30 - 35 ans, vendeuse (au foyer)
> 1er enfant, naissance : octobre 2020,
> entretien postnatal

L'expérience du congé peut alors nourrir un sentiment de gratitude (Hochschild et Machung, 1989) à l'égard des conjointes à la reprise professionnelle et motiver un plus grand investissement paternel.

2.1.2. Des débuts « assez faciles » et « presque normaux » en cas de reprise immédiate

Contrastant avec les récits de désillusions des pères qui posent des congés à la naissance, les souvenirs de sensations de fatigue et d'isolement au cours du premier mois sont rares chez les participants qui n'ont pas posé de congés à la naissance. On aurait pu imaginer que les contraintes professionnelles de ces pères ajoutent une difficulté pour gérer l'accueil du nourrisson et amplifient le sentiment que la période post-partum est particulièrement intense. Au contraire, l'instauration d'une nouvelle routine au retour de la maternité est présentée comme relativement sereine et agréable.

Il existe, bien sûr, des différences de comportements d'un nourrisson à l'autre, certains commençant très tôt à dormir plusieurs heures d'affilées, quand d'autres, à l'extrême inverse, pleurent en continue des heures durant. Toutefois, le fait que les pères ayant immédiatement repris leur activité économique partagent l'impression que leurs enfants aient fait partie des plus « sage[s] » (Antoine) n'apparaît pas qu'une coïncidence. Comme développé au cours du chapitre précédent, la reprise professionnelle précoce de ces pères les a en fait exemptés de la majorité de la prise en charge des soins à l'enfant et a justifié la préservation de leur sommeil. Antoine, qui a récupéré son poste immédiatement après le retour de la maternité, relate ainsi comment les débuts lui ont semblé « assez faciles ». Au cours de notre deuxième échange, il ne revient sur aucun épisode de « gros moment de stress », de lassitude ou de frustration. Le suivi

des cycles de sommeil et de repas, principalement assuré par sa conjointe et sa sœur dans les débuts, ne lui apparaît pas particulièrement compliqué (« bon bah, tu te calques »).

Ces pères se souviennent ainsi du post-accouchement comme d'une période apaisée. Peu impliqué dans les tâches parentales en journée et la nuit, Antoine s'étonne même de ne pas voir son quotidien davantage chamboulé. Lorsque je lui demande comment il a vécu son retour à son poste de consultant, il remarque ainsi que ses journées sont restées « lambda », « presque normale[s] » :

> « Après c'est vrai que, c'est assez marrant… [Il prend un temps pour réfléchir] Enfin, tu sais que la nuit, c'est pas pareil, tu sais que les soirs c'est pas pareil. Par contre ta journée elle se passe… elle se passe comme une journée lambda. Donc c'était, t'es au boulot, t'es avec tes collègues et y a pas de bébé, y a rien, ta journée elle est presque normale ! [rires] Et… ce qui fait que… Ouais, le changement, il se fait vraiment à la maison quoi, au travail… Au travail, j'ai pas, dans le déroulé de ma journée, j'ai pas eu de grand changement. »
>
> Antoine, entretien post-accouchement (suite)

Très loin du « temps hors du temps » décrit par Etienne ou Florian précédemment, la semaine d'Antoine continue donc de se diviser entre temps professionnels, restés quasi identiques à la période prénatale, et temps familiaux, qui s'inscrivent dans les interstices laissés par les premiers.

Les conclusions de cette enquête rejoignent donc en large partie celles des études précédentes montrant que le recours à des congés par les pères contribue à démystifier le plaisir associé au travail parental et à davantage percevoir les difficultés qui entourent sa réalisation (Brandth et Kvande, 2018 ; Miller, 2010 ; Rehel, 2014).

2.2. Des sentiments légitimes

Le franc-parler de certains participants invite à discuter la plus grande légitimé émotionnelle dont bénéficient les hommes, c'est-à-dire la moindre remise en cause et stigmatisation de leurs sentiments, en l'occurrence de leurs émotions négatives en réaction aux désagréments de la période post-partum.

2.2.1. Une légitimité à dire ?

Évoquer la frustration, la lassitude, le désintérêt vis-à-vis de cette phase du développement de l'enfant et la hâte que cette période passe n'a pas été rare pour les participants. Il faut toutefois noter, premièrement, que la configuration de l'entretien (qui plus est, lorsque réalisé à distance) offre un sentiment d'anonymat et un temps de réflexion sur soi que les parents retrouvent rarement dans d'autres contextes. Par ailleurs, il est possible que ma posture d'écoute et mon statut de jeune femme, socialement associé au *care*, aient pu favoriser l'émergence de ces discours. Quoi qu'il en soit, bien que les échanges restent toujours teintés

d'un biais de désirabilité sociale, les propos tenus en entretien ne sont pas nécessairement assumés publiquement ou devant des pair·es.

Deuxièmement, les participants à l'étude manifestent, souvent en fin d'échange, pour la plupart des remords à être (beaucoup) revenus sur les aspects déplaisants de la parentalité. Dans une certaine mesure, les pères semblent donc bel et bien avoir intériorisé l'idée que la naissance devrait avant tout être source de grand bonheur et redoutent dès lors de s'être montrés ingrats. Mon échange avec Denis illustre cette logique. Avec l'intervention ponctuelle de sa conjointe, celui-ci m'a longuement décrit les difficultés rencontrées pour s'occuper de leurs jumeaux et son sentiment d'avoir été « en mode survie » plutôt qu'« en mode plaisir » au cours de ce mois de congés. Alors que l'entretien touche à sa fin, il adopte une posture d'autodérision, faisant part de son sentiment d'illégitimité à s'être « plaint » :

> « *OK. Pour moi, c'est bon, j'ai terminé les questions. Est-ce que, vous, vous avez quelque chose à rajouter ?*
>
> Oh, je pense qu'on s'est assez plaint, [légers rires], de tout ce qu'on vit pour pas en rajouter plus. Je pense qu'on pourrait en parler encore des heures. Alors, est-ce que ça vous a donné envie d'avoir des jumeaux ? [rires]
>
> *En tout cas, ça m'a renseigné sur comment ça se passait ! [rires]*
>
> Peut-être qu'on refera un entretien dans trois ans et on vous dira : "Là, finalement, on était dans le dur… On a vécu de très bons moments multipliés par deux et ça vaut vraiment le coup."
>
> *Oui, c'est une période chargée là, c'est assez intense...*
>
> Oui. Ça leur rend pas hommage, mais bon… »
>
> Denis, 35-40 ans, bac+5, chef de projet informatique (CDI)
> en couple avec Laeticia, 35-40 ans, bac+5, avocate (libérale)
> 1ers enfants (jumeaux), naissance : septembre 2020
> entretien postnatal

Denis manifeste ainsi un certain inconfort après s'être livré au cours de l'entretien, traduisant sa conscience d'avoir contrevenu aux émotions attendues chez un jeune parent. Tout au long de notre discussion, il justifie d'ailleurs son expérience négative des débuts par la spécificité des naissances gémellaires – toutefois, si la prise en charge de deux enfants en bas âge multiplie sans aucun doute les défis rencontrés, ses impressions font largement écho à celles de parents n'ayant à charge qu'un seul nourrisson.

Comme Denis, beaucoup de pères insistent sur le caractère passager de leurs insatisfactions (« Je me dis : "On en chie là, mais ça sera deux fois plus de bonheur et de plaisir un peu plus tard." Mais c'est vrai que, pour l'instant, c'est deux fois plus de contraintes et de charges que l'inverse quoi »). Dans les entretiens post-accouchement, les primopères ont ainsi tendance à concevoir les sacrifices des débuts comme une étape temporaire, mais nécessaire devant mener (ils l'espèrent) à des jours plus heureux. On retrouve une dynamique très similaire chez Etienne :

« *Qu'est-ce que tu retiens de cette période [le congé de paternité] ?*

Franchement… [Il soupire] La fatigue. Si je devais qualifier, c'est la fatigue et, associé à cette fatigue, un petit énervement. Parce que t'es fatigué, t'es moins patient et si t'es moins patient, t'es plus irritable. Et comme t'as plein d'occasions d'être irrité…tu t'énerves un peu plus quoi ! [Il nuance.] Évidemment, il y a tout le bonheur aussi. Quand je dis ça, on va me dire que [en faisant la moue] : "Ouais…, je pense négatif…" Mais c'est quand même un plaisir, le plaisir de prendre ses marques. Et, on va dire, le plaisir progresse de jour en jour pendant que la fatigue diminue. La fatigue, elle a été là pendant un mois, mais là elle est en train de diminuer. C'est… c'est une adaptation, voilà, c'est une transition. »

Etienne, 30-35 ans, bac+5, consultant informatique (CDI)
en couple avec Margaux, 30-35 ans, responsable de vente (CDI)
1er enfant, naissance : octobre 2019
entretien postnatal

Si spontanément le premier sentiment évoqué par Etienne est bien son épuisement, il se reprend rapidement en anticipant la réaction négative que pourrait provoquer son discours. Parmi la diversité de ses émotions, Etienne prend ainsi soin de recentrer ses propos sur « tout le bonheur » également apporté par son fils et le plaisir qu'il retire « quand même » de s'en occuper.

Insister sur le caractère temporaire des désagréments liés à la prise en charge continue des soins aux nourrissons s'ancre en partie dans l'expérience concrète que ces pères font de la période post-partum. En effet, leur reprise professionnelle précoce atténue rapidement leurs frustrations. Comme développé ci-après, les conditions de la période post-accouchement ont été particulièrement difficiles pour Christophe du fait de problèmes de santé de sa fille. Il remarque contre toute attente que recommencer à enseigner au collège lui offre davantage de temps pour se reposer que son congé :

« Moi, depuis que j'ai repris les cours, finalement ça me permet aussi au bahut, de faire deux trois petites choses comme ça, prendre un peu de temps pour moi. […] Finalement, de voir les élèves, c'est pas désagréable, ça sort un peu de ce huis clos ici. […] Mais Emma, c'est extrêmement dur pour elle. Elle est complètement déprimée. Encore cette nuit elle a pleuré. Elle pleure tous les jours quasiment. Elle appelle son psy en pleurs : "Je sais pas quoi faire". »

Christophe, 35-40 ans, bac+5, enseignant au collège (fonctionnaire)
en couple avec Emma, 25-30 ans, bac+5, cadre artistique (CDI)
1er enfant, naissance : novembre 2020
entretien post-accouchement

Chez les pères, le repli sur la sphère domestique est ainsi de courte durée. En revanche, pour les conjointes qui se retrouvent seules avec le nourrisson, la situation a tendance à se dégrader. Autrement dit, les pères peuvent d'autant plus percevoir les difficultés des débuts comme transitoires qu'ils réduisent rapidement leur investissement parental.

Présenter ces désagréments comme passagers permet par ailleurs de les rendre plus acceptables, pour autrui et pour soi-même. Les « règles de sentiments » tolèrent en effet quelques entorses, du moment qu'elles restent de courte durée (Hochschild, 2012, p.53). La naissance est après tout reconnue comme un bouleversement, et les pères s'accordent quelques mois (voir années pour Denis) avant de juger la situation problématique. Par exemple, en insistant sur la diminution de ses frustrations au fil des jours et de l'espacement des réveils de

son fils, Etienne minimise son écart aux attentes de joie paternelle en s'engageant à s'y conformer dans un futur proche. Cette stratégie vise aussi à se rassurer soi-même quant au bien-fondé de la décision d'avoir un enfant (pour reprendre Denis, malgré les doutes des premiers temps, la parentalité vaudrait ainsi « vraiment le coup »).

Bien entendu, ne pas apprécier, par moments, certaines dimensions de la parentalité ne revient pas à regretter définitivement les changements entrainés par la naissance. Il ne s'agit donc pas de conclure que l'ensemble des pères qui ont décrit l'après-accouchement de manière majoritairement négative auraient préféré ne pas avoir d'enfant. L'enjeu est plutôt d'insister sur la condamnation morale du regret de la parentalité, et donc sur les efforts de ces participants pour éviter d'y être associés. À partir du témoignage de mères israéliennes, les travaux pionniers de Donath (2019) montrent à quel point le regret de la maternité est un tabou profondément intériorisé chez les femmes. Si la littérature sur la question reste rare du côté des mères, elle est encore moins explorée du côté des pères. Les injonctions au désir d'enfant sont moins fortes pour les hommes, dont l'identité se construit d'abord dans la sphère professionnelle (Debest et Hertzog, 2017 ; Rozée et Mazuy, 2012). Toutefois, dans un contexte où les naissances sont aujourd'hui conçues comme des projets, ceux qui deviennent pères sont généralement pensés co-responsables de la situation et de ce fait peu légitimes à s'en plaindre[45].

Chez les participants à l'étude, la question du regret de la parentalité est rarement abordée. Seul un père a laissé sous-entendre ses doutes (« tu sais que c'est pas une connerie, mais tu peux pas t'empêcher de le penser » (Thomas)) et à un autre l'a explicitement abordé (Christophe). Pour ce dernier, ce sentiment s'explique notamment par les soins particulièrement lourds que requiert sa petite fille, dans un contexte où le travail de *care* est individualisé. Intolérant à certains types de lait en poudre, la fille de Christophe a ainsi pleuré sans relâche au cours des premiers mois et nécessité un suivi médical soutenu (dont deux passages aux urgences). Ces raisons de regretter la parentalité apparaissent relativement courantes pour les mères comme pour les pères d'après une étude qualitative suédoise (Bodin, 2022) et une étude quantitative espagnole (Meil, Romero-Balsas et Muntanyola-Saura, 2023). Alors qu'il revient sur l'expérience de son mois à domicile, Christophe s'emporte :

> « Au début, c'était ingérable, c'était très très difficile ! On était épuisé, on regrettait sincèrement d'avoir eu un enfant ! On s'est dit : "Putain ! C'est ça avoir un enfant ?" […] [À l'arrivée de l'enfant] on devient esclave du jour au lendemain et puis surtout, on n'a plus du tout de temps pour soi. C'est un reniement de sa propre personne, pour se consacrer exclusivement à une autre. […] [Aujourd'hui] c'est déjà beaucoup mieux, plus vivable. Mais le début, ça a été... Oui, l'enfer. »
>
> Christophe, entretien post-accouchement (suite)

[45] Même si cet argument peut encore être nuancé, dans la mesure où les suspicions de grossesses conduites, voire manigancées, à l'initiative des femmes restent présentes dans les représentations.

La transparence avec laquelle ce participant évoque son expérience négative de l'après-naissance, non seulement devant l'enquêtrice, mais également devant ses proches, illustre assez nettement la différence de traitement entre les mères et les pères en la matière.

Les résultats concernant la liberté des hommes à s'exprimer vis-à-vis de leur expérience négative de l'après-naissance sont donc nuancés. Les participants qui se sont investis dans les soins aux nourrissons reviennent sans euphémisme sur leurs frustrations liées à la réalité du travail parental. Il apparaît donc davantage acceptable socialement pour les pères que pour les mères d'assumer sans détour ne pas apprécier la prise en charge des nouveau-nés et de la dépeindre comme majoritairement pénible – alors même que, du fait de leur reprise professionnelle rapide, ils subissent moins longtemps les conséquences d'un engagement total à l'égard de l'enfant. En ce sens, les hommes semblent un peu moins tenus de réaliser un travail émotionnel « en surface » (Hochschild, 2003) pour tempérer l'expression de leurs désillusions à l'arrivée de l'enfant. Toutefois, ces récits ne sont pas entièrement libres. Présenter ces ressentis comme passagers permet d'éviter de laisser entendre que la parentalité est regrettée, sentiment qui n'apparaît pas aussi tabou que chez les femmes, mais qui reste moralement condamné.

2.2.2. Une légitimité à ressentir

Au-delà de la légitimité des pères à exposer publiquement ces émotions, on peut interroger leur légitimité à les ressentir. De manière générale, la responsabilisation des femmes pour le bien-être de l'enfant rend très courant le ressenti d'une culpabilité face aux exigences inatteignables de l'idéal de « maternage intensif » (Collins, 2021 ; Fielding-Singh et Cooper, 2023 ; Sutherland, 2010). Lorsque les mères constatent un décalage entre les ressentis attendus d'elles et ceux qu'elles éprouvent effectivement, elles ont ainsi tendance à l'imputer à un manquement de leur part. Le vécu négatif de la parentalité peut alors les enjoindre à conduire un « travail émotionnel en profondeur » pour réguler leurs affects (Hochschild, 2012). Par exemple, les mères suivant un traitement pour dépression périnatale interrogées par Vozari (2021) voient leur détresse attribuée à des troubles psychiques et réalisent d'importants efforts pour parvenir à ressentir le bonheur maternel auquel elles aspirent. Autrement dit, lorsque les femmes ne font pas l'expérience d'une joie immense et sans ambivalence à l'arrivée de l'enfant, c'est plutôt leur réaction émotionnelle qui est mise en doute (par elles-mêmes, par les proches, par la sphère médicale) que la pertinence de la règle émotionnelle à laquelle elles dérogent.

Qu'en est-il du côté des hommes ? D'après Hays (1996), la parentalité créerait un « écart de culpabilité » (« *guilt gap* ») entre femmes et hommes, ces derniers ayant moins tendance à s'en vouloir en cas d'infraction aux normes de « bonne » parentalité. Miller (2010, p.160-161)

observe que c'est là l'une des principales différences entre le récit des mères et des pères britanniques qu'elle a interrogés après la naissance de leur premier enfant. Face à l'intensité des débuts, nombreuses de ces femmes ont confié à la chercheuse se sentir responsables pour les difficultés qu'elles rencontrent : si elles étaient si fatiguées, c'est parce que le nourrisson pleurait parce qu'*elles* n'arrivaient pas à s'en occuper correctement, parce qu'*elles* ne le comprenaient pas aussi intuitivement qu'elles « auraient dû » – un fil de réflexions rarement partagé par les participants masculins à son étude. Miller illustre clairement cet écart genré de vécu par la juxtaposition des témoignages, entre une mère se demandant « qu'est-ce qui n'allait pas chez moi ? Je ne comprenais pas ce que mon bébé voulait. Je me dis que je suis sa mère, je devrais savoir » et un père regrettant « j'ai trouvé [l'expérience de la paternité] moins gratifiante sur le plan émotionnel que je ne le pensais. En fait, lorsqu'on arrive à la fin de la journée et qu'il a crié toute la journée, j'ai du mal à me dire que c'était une bonne journée... » (traduction personnelle[46]).

La présente étude montre que les pères rencontrés s'engagent peu dans une gestion « en profondeur » de leurs émotions parce qu'ils ne remettent pas en cause leur bien-fondé. Confrontés aux désillusions des premiers temps, les hommes ont la logique inverse de la culpabilisation : la déresponsabilisation. Avant de penser qu'ils ont mal agi, ils s'attachent surtout à visibiliser et contester les mauvaises conditions d'accueil du nourrisson qui ne leur permettent pas de vivre la naissance comme un heureux évènement.

Pour commencer, plusieurs pères ont regretté l'individualisation de la prise en charge du nourrisson (Fox, 2009). Cette critique est particulièrement prononcée chez les hommes dont le couple ne peut pas bénéficier de soutien familial, même temporaire, pour partager la garde de l'enfant. Ces derniers estiment que l'aide institutionnelle (qui se résume principalement aux actions du service de protection maternelle et infantile, qui offrent des consultations et dans quelques cas des visites à domicile) est faible par rapport aux besoins et sont loin de compenser l'absence d'aide informelle.

Par ailleurs, les pères considèrent que leurs attentes initiales étaient faussées par des discours trompeurs sur la parentalité. Au cours du deuxième entretien, Etienne se montre ainsi très critique des réseaux sociaux, qui ont contribué selon lui à développer une représentation idéalisée de la période post-partum :

> « C'est con, sur Instagram t'as plein de trucs sur les femmes qui sont enceintes et qui font du yoga, du machin et [d'une voie aigüe et niaise] : " C'est génial, je suis enceinte !" T'as rien qui dit :

[46] Texte original (Miller, 2010, p.160) : "I just didn't really understand what was wrong with me. I didn't understand what [my baby] wanted. I'm thinking as a mother I should know." (Diane) […] "But is more emotionally draining than I thought and at times I've found it less emotionally rewarding than I thought it was going to be. Actually when you get to the end of the day and he has screamed all day, I find it hard to think, well, you know, that's been a good day…" (Nick)

> "Derrière, tu vas prendre cher, tu vas être fatigué…" Et, en fait, t'as un business, t'as la face immergée de l'iceberg que tu vois, "ouais, c'est génial", et tout le reste c'est pas visibilisé. »
>
> Etienne, 30-35 ans, bac+5, consultant informatique (CDI)
> en couple avec Margaux, 30-35 ans, responsable de vente (CDI)
> 1er enfant, naissance : octobre 2019
> entretien post-accouchement

Ce discours s'ancre avant la circulation sur la toile du hashtag « #monpostpartum » en février 2020, visant à visibiliser les maux de la période qui suit l'accouchement. On pourrait opposer que ces pères ne se sont pas suffisamment renseignés sur l'après-naissance (puisqu'on a vu précédemment que les hommes préparaient en général moins l'arrivée de l'enfant). Cependant cette explication est partielle, puisque Thomas arrive à un constat similaire après avoir pour sa part assisté à la majorité des ateliers de préparation et avoir consommé de nombreuses lectures et émissions sur le sujet. Il se dit tout aussi peu préparé à l'intensité des premiers jours :

> « Dans les ateliers, dans les bouquins, on t'explique des milliards de trucs jusqu'à l'accouchement. Mais le retour à la maison, rien ! […] On t'en parle pas trop quoi, comme si c'était un peu tabou, qu'il fallait pas te foutre les jetons. Alors qu'en fait, je trouve qu'en sachant, t'es mieux préparé. Moi, évidemment, je sais qu'un bébé ça pleure ! Mais moi je pensais pas que les trois premières semaines ça pouvait pleurer *autant* et *si fort* ! »
>
> Thomas, 30-35 ans, baccalauréat, community manager (CDI)
> en couple avec Maëva, 30-35 ans, bac+5, chargée de projet (fonctionnaire)
> 1er enfant, naissance : décembre 2019
> entretien post-accouchement

Plutôt qu'une profonde tristesse face à l'impression de ne pas être à la hauteur, les pères relatent ainsi une forme de ressentiment à l'encontre de ceux et celles tenu·es pour responsables d'attentes irréalistes auxquelles ils attribuent leurs déconvenues – une remise en cause des discours dominants que Miller (2007) a peu rencontré chez les mères britanniques.

Comme pour l'exemple de l'allaitement évoqué précédemment, cette plus grande disposition à questionner les normes de « bonne » parentalité apparaît liée au moindre contrôle social dont bénéficient les hommes. Etienne remarque très justement que ce sont le plus souvent les femmes qui performent leur joie liée à la grossesse sur les réseaux sociaux et majoritairement à destination d'autres femmes. Le témoignage de Christophe clarifie cette logique :

> « Personne nous a prévenus, personne nous a rien dit ! On nous a pris pour des imbéciles de bout en bout en disant [d'une voie niaise] : "Oh, c'est génial !"
>
> *Qui vous disiez ça ?*
>
> Emma, tout le monde lui disait - enfin tout le monde… Elle avait des amies, je crois, qui lui avaient dit que l'accouchement, c'était le plus beau jour de leur vie. Et elle, ça a été le pire ! Nous, on s'attendait absolument pas à ce que ce soit aussi difficile. […] Avec le recul, on en rit, mais sur le moment, c'est... c'est dur. Et puis on se disait : "Pourquoi personne ne nous a prévenus que c'est aussi dur ? Pourquoi on nous laisse croire que c'est que du bonheur ?" »
>
> Christophe, 35-40 ans, bac+5, enseignant au collège (fonctionnaire)
> en couple avec Emma, 25-30 ans, bac+5, cadre artistique (CDI)
> 1er enfant, naissance : novembre 2020
> entretien post-accouchement

C'est donc très certainement parce que ce type de rappels à l'ordre leur sont moins directement adressés que les pères conservent une plus grande distance avec la règle du « bonheur maternel » et maintiennent la certitude que leur perspective individuelle est valable, en dépit de ce que « tout le monde » assène selon Christophe et de ce que Thomas suspecte d'être un « tabou » collectif.

Leur légitimité émotionnelle ne rend dès lors pas nécessaire d'effectuer un travail sur soi pour mettre leurs affects en conformité avec ceux attendus. Dans la suite de l'entretien, Christophe s'interroge sur les écarts de réaction entre lui et sa compagne, manifestant clairement sa moindre socialisation à travailler sur ses sentiments :

> « *D'accord, donc ce type de discours, "on nous a fait croire que c'était que du bonheur", etc., ça venait plutôt d'Emma à l'origine… ? De vous… ?*
>
> C'était surtout moi. C'était surtout moi parce qu'elle, elle est dans une forme de... d'abnégation. Je pense qu'il y a une forme de résilience chez la mère qui fait qu'elle considère que c'est son devoir et que c'est un acte d'accomplissement ultime d'avoir son enfant, de s'en occuper. Elle exprime moins que moi ce qu'elle ressent. Et elle peut aller très loin dans les efforts, dans la souffrance avant d'exploser. Alors que moi, dès que j'en ai un peu ras le bol, voilà, il faut que ça sorte ! C'est arrivé très vite : "C'est l'enfer ! C'est pas possible ! Qu'est-ce qu'on a fait ?" - enfin, je sais plus ce que je disais. On oublie… [rires] »
>
> Christophe, entretient post-accouchement (suite)

On peut lire dans la retenue d'Emma le résultat d'une profonde gestion de ces émotions (Hochschild, 2012) lui permettant de performer le rôle socialement attendu d'elle de la mère aimante et dévouée – jusqu'à ce que la dissociation avec ce qu'elle ressent réellement soit si forte qu'elle « explose ». Christophe, cependant, n'est pas soumis à la même injonction à l'« abnégation ». S'il priorise également les besoins de l'enfant sur ses propres envies pendant son congé, il ne considère pas devoir vivre cette expérience comme « un accomplissement ultime », mais visibilise les efforts que ce dévouement implique. L'expression « moi, […] il faut que ça sorte ! » rend particulièrement explicite son absence de régulation émotionnelle. Incapable de donner sens à la réaction de sa conjointe, il essentialise en conséquence le travail « en profondeur » qu'elle effectue silencieusement pour s'occuper, sans se plaindre, du nourrisson.

Si les pères sont moins incités à s'engager dans ce type de travail sur soi, c'est également parce que leur mal-être des pères n'apparaît pas médicalisé, contrairement à celui des femmes. En approfondissant encore l'exemple de Christophe, on constate que ce dernier évoque très explicitement son absence d'attachement affectif à l'enfant dans les premiers temps, sans s'être inquiété outre mesure que celui-ci tarde à se construire ou qu'il impacte négativement le développement de sa fille :

> « [Soupire] Et puis ce bébé qui est là. En même temps, on n'a pas vraiment d'attachement aussi. On n'a pas vraiment encore d'attachement qui s'est créé à ce moment-là. C'est juste une petite créature comme ça qu'on connaît pas, qui nous pourrit la vie, qui hurle. Alors que là, deux mois quasiment après, c'est différent ! Je me suis énormément attaché à elle. Il faut du temps pour ça. »
>
> Christophe, entretient post-accouchement (suite)

Christophe (parmi d'autres) admet simplement que, « de son côté », le lien n'a pas été « automatique ». Le contraste entre ces témoignages et ceux, développés dans le chapitre 5, des pères inquiets que leur conjointe ne développe pas suffisamment un lien mère-enfant traduit la moindre stigmatisation chez les hommes du « détachement parental » (Faircloth, 2014).

Thomas offre un contre-exemple permettant de préciser les écarts genrés dans le vécu du post-partum. Il est l'un des pères qui partagent un idéal de coparentalité et possède de très hautes exigences en matière d'éducation. Sans doute pour ces raisons, il est le seul qui met en doute ses capacités à s'occuper de l'enfant et tient un discours qui se rapproche beaucoup des mères interrogées par Miller (2007) :

> « Au début, ça allait pas. J'ai eu ces angoisses, à me dire : "Si ça se trouve c'est moi, je suis pas du tout fait pour ça, j'ai fait une connerie." Mais pas en me disant "je vais me barrer " hein, c'est juste que je me sentais vraiment dépassé ! Je me disais : "Si ça se trouve…je suis nul ! Ou en tout cas, je comprends pas ce qu'il faut faire." »
>
> Thomas, 30-35 ans, baccalauréat, community manager (CDI)
> en couple avec Maëva, 30-35 ans, bac+5, chargée de projet (fonctionnaire)
> 1er enfant, naissance : décembre 2019
> entretien post-accouchement

On voit ainsi comment le partage des responsabilités pour l'enfant tend à rapprocher l'expérience des mères et des pères. On peut toutefois remarquer que Thomas semble plus inquiet d'être associé à la figure discréditée d'un « père absent » (s'empressant de préciser qu'il n'a pas pensé à « se barrer ») qu'à celle d'un parent « incapable » - reflétant les attentes différenciées à l'égard des hommes et des femmes en matière de parentalité.

*
* *

Le congé de paternité peut donc conduire les hommes à désidéaliser la parentalité et mieux saisir les difficultés relatives à la prise en charge à temps plein du nourrisson auxquelles les mères font face. Si leurs témoignages sont révélateurs des difficultés que peuvent rencontrer les parents dans une société où le travail de *care* est en grande partie invisibilisé et individualisé (Fox, 2009), ils illustrent dans le même temps la plus grande légitimité dont les hommes bénéficient pour visibiliser et surtout ressentir des émotions négatives liées à la parentalité. Les pères attribuent moins souvent leurs vécus difficiles à une inadéquation de leur part qu'à des facteurs qui leur sont extérieurs (enfants difficiles, manque de soutien, discours trompeurs, etc.). L'attente de « bonheur maternel » (Vozari, 2021) et en miroir la médicalisation du

« détachement maternel » (Faircloth, 2014), ainsi que la valorisation du sacrifice maternel (Hays, 1996) contribuent au contraire à remettre en cause le bien-fondé des sentiments maternels lorsque les femmes font face aux mêmes frustrations. Cette plus grande légitimité émotionnelle des hommes facilite plus généralement leur contestation des normes éducatives jugées pénibles, comme la sous-partie suivante l'explore.

3. La réception masculine des normes centrées sur l'enfant

À bien des égards, les témoignages des pères sur l'épuisement et l'isolement dont ils font brièvement l'expérience au cours de leurs congés font écho à ceux des mères britanniques en congé de maternité récoltés par Fox dans les années 1990 et présentés dans son livre *When Couples Become Parents* (2009). Pour l'autrice, ces expériences du post-partum sont contextuelles, liées à l'individualisation de la prise en charge des nourrissons dans les sociétés occidentales contemporaines et à la responsabilisation des parents, et surtout des mères, pour le bien-être des enfants. Dans ces conditions, les parents sont fortement encouragés à anticiper tout risque social ou sanitaire qui pourrait potentiellement nuire à l'enfant, à court ou long termes (Hays, 1996 ; Lee et al., 2014 ; Martin, 2014a). Pour y parvenir, les normes éducatives contemporaines enjoignent à se référer aux recommandations d'experts et à maintenir une disponibilité physique et émotionnelle constante à l'égard des nouveau-nés. Fox résume (2009, p.118 ; p. 246) :

> « [Les femmes interrogées] avaient lu que les bébés sont si vulnérables que leurs besoins doivent être priorisés, que leurs pleurs nécessitent une réponse immédiate et qu'aucun emploi du temps ne doit leur être imposé. […] Elles faisaient fréquemment face à de l'anxiété et un stress quotidien pour répondre ces demandes coûteuses en temps et énergie, demandes sur lesquelles elles avaient peu de contrôle temporel, ainsi qu'à un sentiment d'isolement social […] L'idéologie du maternage intensif définit ces attentes exigeantes que les femmes de classe moyenne en particulier se sentent tenues de respecter ; mais la réalité matérielle et sociale fait que cette responsabilité n'est pas partagée en dehors de la cellule familiale nucléaire, ce qui la rend particulièrement lourde. » (traduction personnelle[47])

Comme le remarque Fox (2009) et d'autres (Faircloth, 2021b ; Lee et al., 2014 ; Wall, 2010), en dépit de l'emploi de plus en plus fréquent des termes « parents » ou « parentalité » qui dé-essentialisent la prise en charge des soins par les femmes, ces injonctions continuent en pratique de s'adresser prioritairement aux mères. En ce sens, les travaux académiques se sont en premier lieu interrogés sur la réception de l'idéal de « maternage intensif » par celles-ci.

[47] Version originale : "[These women] had read that babies are so vulnerable that their needs should be prioritized, their crying should be responded to immediately, and schedules should not be imposed on them. […] Problems that were common to the women's experience were anxiety and worry; daily stress due to high demands on their time and energy, coupled with low control over the timing of those demands; and feeling of social isolation. […] Intensive mothering ideology has defined the high expectations to which the middle-class women especially held themselves accountable; but the material and social reality that people beyond the nuclear-family unit do not share that responsibility is what ensures that its weight is heavy."

Concernant les hommes, quelques travaux préalables suggèrent que les pères seraient plus distants vis-à-vis de l'idéal de parentalité « intensive » et puérocentrée. Premièrement, ils ne seraient pas exactement soumis aux mêmes injonctions que les mères. Dermott (2014, p.62) souligne ainsi que les normes contemporaines de paternités requièrent des hommes un engagement parental « intime » plutôt qu'« intensif », dans la mesure où il est surtout attendu d'eux qu'ils développent une relation affective avec leur(s) enfant(s), mais pas nécessairement qu'ils leur consacrent beaucoup de temps.

Deuxièmement, même lorsqu'ils seraient confrontés aux mêmes normes éducatives, ils n'en feraient pas la même *réception*. À partir du témoignage d'une quinzaine de pères gallois, Shirani, Henwood et Coltart (2012) montrent ainsi que les hommes se sentent plus confiants que leur compagne dans leurs pratiques parentales, ce qui les conduit à moins se soucier de « mal » faire, à peu se renseigner sur le sujet de la puériculture et à davantage interroger les prescriptions parfois contradictoires des experts médicaux.

Dans quelle mesure les pères réceptionnent-ils et mettent-ils en application ces normes de parentalité « intensive », alors que les attentes d'implication paternelle se sont développées au cours des dernières années ? Comment les hommes, moins socialisés au *care*, composent-ils avec l'injonction à prioriser les demandes de l'enfant sur leurs propres besoins ? Comment se positionnent-ils par rapport aux principes éducatifs auxquels leur compagne adhère ? Et comment leur réception de ces normes éducatives affecte-t-elle leur expérience du congé de paternité et de la période post-partum ?

La mise en application des normes de « parentalité intensive » par les pères est d'autant moins évidente que plusieurs recherches ont montré que les hommes valorisent le développement de l'autonomie dans leurs pratiques parentales, y compris lorsqu'ils sont les premiers pourvoyeurs de soins du foyer (Chatot, 2017 ; Doucet, 2006 ; Trellu, 2007). On peut alors s'interroger sur la manière dont s'articule cette plus grande propension à prendre des risques s'articule avec les normes éducatives contemporaines, incitant au contraire à faire preuve d'une extrême vigilance pour veiller à la sécurité des nourrissons.

Cette sous-partie s'intéresse d'abord à la réception par les hommes de certaines normes puérocentrées à travers l'espace social (3.1) avant de mettre en évidence leurs adaptations lorsque les conditions matérielles rendent leur application impossible, notamment du fait de la courte durée du congé de paternité (3.2). Elle conclut sur la remise en cause par les pères du principe de prévention permanente des risques et les pratiques genrées qui en découlent (3.3).

3.1. Quelques principes cohérents avec l'idéal d' « intimité paternelle »

La partie précédente a montré que les pères en congé à la naissance font le récit d'une « disponibilité permanente » vis-à-vis de l'enfant. Cette expérience est en partie liée à l'adhésion majoritaire aux normes de puériculture contemporaines qui condamnent fermement la pratique visant à laisser pleurer les nouveau-nés pour réguler leurs besoins.

Comme le développe Boltanski (Boltanski, 2018 [1969]), cette approche était pourtant prédominante dans la première partie du XXe siècle. Sous l'influence des mouvements hygiénistes, les figures d'expertise du début du siècle dernier préconisaient d'alimenter les enfants à heures fixes, indépendamment de s'ils réclamaient ou non le sein. Les « bonnes » pratiques maternelles s'évaluaient alors à l'aptitude à inculquer une « discipline » aux nourrissons et à les adapter rapidement au rythme de la société pour les « civiliser ».

Cette approche médicale a été progressivement remise en cause par la diffusion de la psychanalyse (Garcia, 2011). Les règles de puériculture sont aujourd'hui imprégnées par la « théorie de l'attachement » (Bowlby, 1969), selon laquelle les tout débuts de vie constituent une période critique pour le bon développement des enfants. Ceux-ci sont considérés comme des êtres vulnérables qui nécessitent d'être « sécurisés » sur le plan affectif, au risque sinon de présenter des troubles du comportement. Dans cette perspective, chaque plainte du nourrisson est perçue comme l'expression d'un besoin et requiert une réponse immédiate. Bien que les raisons des cris soient loin d'être toujours identifiables, cette idée implique que l'enfant en pleurs doit au moins être réconforté.

Cette conception de la « bonne » parentalité est largement partagée chez les pères interrogés, quelles que soient leurs caractéristiques sociales et leurs représentations des rôles paternels et maternels. Pour ne citer que quelques témoignages, on peut prendre l'exemple de Thomas, 35 ans, *community manager* diplômé du baccalauréat vivant dans une grande ville avec Maëva, 31 ans, cadre de la fonction publique, qui m'explique pourquoi lui et sa compagne ont rapidement changé de pédiatre :

> « [Le pédiatre] nous a dit : "Le sein, il faut pas le donner pour éteindre les pleurs. Et puis, la tétée c'est vingt minutes et ça suffit ! Après elle s'habitue." […] C'est-à-dire qu'en gros, ton enfant, pour juste lui faire comprendre "que…" Alors qu'elle a trois semaines ! […] Donc on a changé de pédiatre. Un mec qui nous parle... que ce soit notre bébé ou un autre, comme si c'était un robot, que tu peux régler, tu sais, juste avec deux gouttes de ça… Et c'est un mec de la vieille génération. »
>
> Thomas, 30-35 ans, baccalauréat, community manager (CDI)
> en couple avec Maëva, 30-35 ans, bac+5, chargée de projet (fonctionnaire)
> 1er enfant, naissance : décembre 2019
> entretien post-accouchement

Les principes de la théorie de l'attachement et son opposition à un modèle jugé archaïque fondé sur la discipline se retrouvent ici explicitement.

Avec un vocable différent, et sans nécessairement se référer à des savoirs scientifiques « légitimes », des idées similaires se retrouvent à l'opposé de l'espace social et chez des pères qui revendiquent leur adhésion à des rôles dits traditionnels. C'est le cas de Pierre, très attaché à sa fonction de pourvoyeur de ressources. À 28 ans, celui-ci est chef de chantier dans l'entreprise dirigée par son père, qu'il a rejointe après un DUT et vit en région rurale avec Juliana, 25 ans, alors auxiliaire en puériculture. Alors que je tente de lui faire décrire « qui fait quoi » après la naissance, ce dernier est froissé par mes relances qu'il interprète comme une remise en cause de la bonne prise en charge du nourrisson : « Non, mais y a toujours quelqu'un qui s'en occupe, hein ! On le fait pas pleurer dans le but de le faire attendre parce que personne n'est disponible ! ». Dorian, qui a occupé différents postes d'employés et d'ouvriers après l'obtention de son CAP et vit en couple avec Jade, anciennement responsable de boutique, offre un second exemple. Alors qu'il rejette explicitement les normes égalitaires contemporaines, il manifeste clairement son idéal d'apporter une attention constante à l'enfant lorsqu'il revient sur ses standards éducatifs :

> « [S'occuper du nourrisson] ça demande de l'attention tout le temps quoi, enfin on peut pas… Peut-être il y a certains parents, ils laissent les bébés pleurer, chouiner dans un coin, voilà. Comme il y en a qui disent "il finira bien par se calmer là…" Mais voilà, c'est pas l'orphelinat quoi ! [rires] »
>
> Dorian, 30-35 ans, diplôme infrabac, technicien du bâtiment (CDI),
> en couple avec Jade, bac+2, 30-35 ans, vendeuse (au foyer)
> 1er enfant, naissance : octobre 2020,
> entretien post-accouchement

Laisser le nourrisson pleurer est ainsi associé de manière récurrente à l'image d'un enfant abandonné ou isolé, délaissé par ses parents (seul « derrière la porte », « au bout de la pièce », « dans un coin », comme à « l'orphelinat »). Cette pratique est donc condamnée parce qu'elle déroge aux normes éducatives relationnelles (Martin, 2014a) et à l'idéal d'une paternité « intime » (Dermott, 2008), qui valorisent la construction d'une proximité affective avec l'enfant.

Ces différents témoignages montrent l'intériorisation par les pères des grands principes de la « théorie de l'attachement » (Bowlby, 1969), qui repose sur une vision puérocentrée de la prise en charge des soins. Les exemples mettent également en exergue une distinction nette entre normes de conjugalité et normes de paternité. Répondre au plus vite aux pleurs de l'enfant et participer aux tâches de réconfort répond certes à l'idéal du « père présent », impliqué sur le plan émotionnel, mais est loin d'aller toujours de pair avec une adhésion à l'idéal d'égalité femmes-hommes.

3.2. Des ambitions affectives dépendantes de la disponibilité des pères

La mise en place de ces principes éducatifs est néanmoins coûteuse en temps et énergie et exige une disponibilité totale des deux parents envers le nourrisson. Des adaptations sont alors nécessaires lorsque le couple doit diviser son attention entre plusieurs enfants ou lorsque les pères reprennent leur activité professionnelle.

3.2.1. « En rabattre » avec ses ambitions en cas de fratrie

À partir d'entretiens avec des parents de classe moyenne supérieure à l'arrivée de leur deuxième enfant, Clément, Hamelin, Paillet, Pélage, Samuel et Schütz (2019) mettent en lumière comment, en dépit de leur idéal d'égalité de traitement, les contraintes temporelles qui pèsent sur les couples interrogés les conduisent à « en rabattre » avec les normes de « bonne parentalité » qu'ils avaient appliquées pour l'aîné·e. Similairement, les résultats de la présente enquête montrent qu'en cas de fratrie, les pères « en rabattent » avec leur ambition de construire un lien affectif avec le nourrisson, pourtant l'une de leurs premières motivations à recourir au congé dès la naissance (chapitre 4).

La présence de plusieurs enfants dans le foyer contraint en effet les possibilités de consacrer une attention pleine et indivisée aux nouveau-nés. L'expérience du congé de paternité n'est donc pas la même pour une première ou deuxième naissance. Bastien résume : « On avait l'impression de moins profiter de notre deuxième fils, puisque, voilà, fallait nécessairement partager son temps avec l'autre ».

Le temps consacré au nourrisson est d'autant plus réduit en cas de fratrie que, comme développé précédemment, les pères ont tendance à s'occuper davantage des plus grands enfants (Brugeilles et Sebille, 2009 ; Clément et al., 2019), en particulier si la mère allaite. Cette spécialisation des rôles parentaux repose en partie sur la croyance de la primauté du lien maternel chez les très jeunes enfants, mais les entretiens montrent qu'elle vise aussi à réaliser un travail émotionnel auprès des premiers et premières né·e (Hochschild, 2012).

Par ailleurs, les parents partagent très souvent l'idée qu'ils doivent veiller à ce que les aîné·es ne se sentent pas exclu·es par l'arrivée de leur petit frère ou petite sœur (Clément et al., 2019). Selon Benjamin (parmi d'autres), le comportement plus compliqué qu'à l'habitude de son fils de quatre ans traduit une peur de l'abandon, raison pour laquelle il intensifie l'attention qu'il lui accorde :

> « [Le plus grand était] pas facile à gérer parce que voilà, je pense qu'il voulait montrer qu'il était là, hein, et qu'il voulait être sûr qu'on l'abandonne pas. […] Après je pense que ça se manifeste de plein de formes différentes, mais en tout cas lui c'était vachement la sollicitation, ou ne pas écouter ou être un peu en rébellion. […]

> Il trouvait n'importe quelle excuse pour pas aller [au bain]. Si c'est l'heure d'aller au lit, pareil, il fallait que je reste, que je relise une histoire ou ce genre de choses. […] Donc, moi, je me suis pas mal occupé de lui au début. »
>
> Benjamin, 35-40 ans, bac+3, commercial (à son compte),
> en couple avec Laurine, 35-40 ans, bac+5, directrice d'association (CDI),
> 2ème enfant, naissance : janvier 2021,
> entretien post-accouchement

Au sein des fratries, les pères s'attribuent ainsi la mission de rassurer activement l'aîné·e et de réguler l'expression de ses craintes, soit en se montrant eux-mêmes particulièrement disponibles à son égard, soit, pour Bastien, en rappelant à sa compagne de passer régulièrement du temps seule avec leur premier fils. Ce travail émotionnel masculin est aussi une manière de performer un engagement parental (et de se sentir utile) dans les situations où les mères s'occupent de la majorité des tâches de soins du nourrisson du fait de l'allaitement exclusif.

Cette spécialisation des rôles parentaux selon le rang de naissance engendre une moindre aisance des pères dans la réalisation des soins au nourrisson. Plusieurs années après, des compétences développées pour le premier enfant ne sont pas nécessairement réactivées et consolidées pour le second. Dit autrement, l'effet socialisateur du congé de paternité apparaît réduit en cas de fratrie du fait d'une division genrée des rôles parentaux entre aîné·es et cadet·tes.

La présence de plus grands enfants au cours du congé de paternité complique dès lors le souhait des pères de construire une relation avec le plus jeune enfant. C'est le cas de Ludovic. Alors qu'il n'avait pas interrompu son activité professionnelle à la naissance de son aînée, six ans auparavant, il a cette fois connu deux semaines de chômage après l'arrivée de son dernier. Déstabilisé, il constate que malgré sa plus grande disponibilité au domicile, il était plus impliqué dans les soins de sa fille au même âge :

> « C'est bizarre parce que je suis moins avec le petit que quand j'étais avec la gamine, enfin, avec la première quoi. Ouais, je suis moins…pas moins attaché, mais moins présent. Alors que je suis plus présent pour lui qu'avec la petite [à sa naissance] ! Mais je suis moins *là*. Enfin, je veux dire je suis moins… après lui. Je suis plus à la maison que pour la première, mais je m'en occupe moins que la grande [à l'époque]. Pourtant je le voulais, hein, le gamin ! Mais je sais pas comment expliquer.
>
> *Tu t'occupes plus de la grande en ce moment ?*
>
> […] Disons que la grande est tout le temps avec moi, donc dès que je vais faire les animaux [la famille a une petite exploitation agricole], les cochons, les poulets, elle est tout le temps avec moi… […] Je changeais plus souvent les couches [pour la grande] que là pour le petit. Avant ma femme m'appelait "papa-couche", maintenant c'est l'inverse. Je sais pas, c'est, c'est bizarre... »
>
> Ludovic, 25-30 ans, bac+2, plombier-chauffagiste,
> en couple avec Lucie, 25-30 ans, bac+2, boulangère (CDI)
> 2ème enfant, naissance : juillet 2020
> entretien post-accouchement

En revenant sur les différents sens que peut revêtir l'expression « être présent », Ludovic souligne ainsi la distinction qu'il réalise entre sa proximité physique auprès de l'enfant et son engagement parental et émotionnel. Cette relation privilégiée avec l'aînée s'explique aisément

dans la mesure où, sans emploi, il a été le principal pourvoyeur de soins de la petite tout au long de l'année précédente. Par ailleurs, l'allaitement au sein résulte chez ce couple par une prise en charge quasi exclusive du nouveau-né par la mère. Comme les chapitres 7 et 8 y reviendront, l'exemple de Ludovic relativise ainsi la conception des tout débuts comme une période qui détermine les possibilités futures de nouer un lien affectif avec l'enfant. D'une part, le recours au congé ne laisse pas toujours les occasions de développer une proximité émotionnelle avec les nouveau-nés. D'autre part, les relations peuvent aussi évoluer par la suite.

Avec des problématiques qui leur sont propres, les naissances multiples impliquent elles aussi des contraintes de disponibilité. La difficulté supplémentaire est que dans ces cas, ce n'est pas juste plusieurs enfants, mais plusieurs nouveau-nés, chacun·e avec un rythme de vie particulier, que les parents doivent gérer. Dans ces cas, il est d'autant plus exigeant de répondre immédiatement aux pleurs des nourrissons ou d'attendre qu'ils ou elles se manifestent pour répondre à leurs besoins. Denis et Laëtitia expliquent comment ils ont dérogé à la norme de l'alimentation à la demande en raison d'enjeux logistiques :

> « *Et, du coup, les jumeaux sont synchronisés [concernant les biberons] ? Enfin, c'est une question très naïve, mais…*
>
> *Denis* : Alors, si, si, la question se pose ! Et on se l'est posée aussi ! [rires] Voilà, "est-ce qu'on les synchronise ?" Parce que c'est pas forcément d'office. Ou "est-ce qu'on les laisse un petit peu évoluer à leur rythme ?" […] Et, ça, dès la néonat, eux les ont calés pour des soucis de contraintes…
>
> *Laëtitia* : Militaires ! [rires]
>
> *Denis* : … militaires, voilà ! Pour s'assurer une organisation plus simple, ils les synchronisent. Et ce que nous on a continué de faire parce qu'on se dit que, là, pour le coup, si en plus il y a une heure ou deux heures d'écart, là, ça devient vraiment ingérable ! »
>
> Denis, 35-40 ans, bac+5, chef de projet informatique (CDI)
> en couple avec Laeticia, 35-40 ans, bac+5, avocate (libérale)
> 1ers enfants (jumeaux), naissance : septembre 2020
> entretien post-accouchement

Si la synchronisation des jumeaux semble légitimée par sa mise en place par l'institution hospitalière, le couple n'est pas tout à fait à l'aise avec cet écart aux normes puérocentrées. Tout en reconnaissant les économies en termes de temps et d'énergie que cette pratique permet, les conjoints marquent régulièrement au cours de l'échange leur prise de distance avec une approche jugée disciplinaire.

Plus généralement au cours de l'entretien, Denis s'inquiète de ne pas suffisamment répondre aux besoins, non pas physiologiques, mais émotionnels des jumeaux. Lui et sa compagne s'alternent pour s'occuper simultanément des deux enfants. Ils ont par exemple mis en place un système permettant de caler le biberon pour que les enfants puissent boire sans nécessairement être tenus dans les bras. Gérer en même temps deux nourrissons plutôt qu'un seul implique nécessairement une gestion différente de l'attention :

> « Quand on a deux bébés à gérer, finalement, on a l'attention qui est mobilisée sur les deux en même temps. Je prends un exemple tout bête : quand j'en change un, je suis pas tourné 100% vers le change que je suis en train de réaliser avec l'attention vers le bébé, voir s'il va bien, je vais peut-être avoir des gestes beaucoup plus… automatiques et donc rudes parce que, voilà, je change une couche, mais j'ai 50% de mon attention qui est portée sur l'autre derrière pour être sûr qu'il est pas en train de s'étouffer ou d'être mal ou un truc. Donc, des fois, je me rends compte, à la fin où je l'ai changé, de m'être même pas vraiment occupé de savoir s'il avait bien vécu le truc, c'est… c'est assez déstabilisant à ce niveau-là quoi. C'est ça qui est compliqué à vivre au quotidien, on a l'impression d'être un peu machinal. »
>
> Denis, entretien post-accouchement

Le discours de Denis fait parfaitement écho au concept de *care*. Selon Tronto (2008, p.250), la prise en charge des besoins d'autrui ne peut être satisfaisante que si la personne qui procure les soins se soucie de la manière dont la personne qui les reçoit réagit, pour s'assurer qu'ils sont adaptés aux besoins (ce que Tronto nomme le processus de « *care receiving* »). Sans ces temps d'échanges, Denis se sent « machinal ». La présence de plusieurs enfants au cours du congé implique ainsi de devoir rogner sur la dimension émotionnelle de la parentalité et d'« en rabattre » sur ses ambitions affectives.

3.2.2. « En rabattre » avec ses ambitions à la reprise professionnelle des pères

Outre le nombre d'enfants à superviser, le nombre d'adultes présents au domicile joue également sur la disponibilité des parents. Fox (2009) remarque que les normes de parentalité « intensive » sont si demandeuses qu'elles requièrent la participation de plusieurs personnes pour être effectivement appliquées. La fin du congé de paternité peut ainsi obliger les couples à réaliser des compromis avec les principes jusqu'alors adoptés. Parmi d'autres, Guillaume décrit la « découverte magique » de sa compagne pour qu'elle puisse assurer ses besoins primaires à l'issue de son congé de paternité :

> « Au début on n'osait pas le laisser pleurer. Et je pense qu'au bout d'un mois, Lucie a pété un câble. […] C'était le moment où j'ai commencé à reprendre le boulot. […] Dans les moments où j'étais pas là, t'avais des fois où elle pouvait rien faire ! C'est-à-dire que tant qu'elle le laissait pas pleurer, il était en permanence dans ses bras ! Il se mettait à pleurer quand elle le posait. Et puis, un jour, elle a pété un câble parce qu'à midi elle avait toujours pas pu prendre une douche et elle l'a laissé pleurer pendant cinq minutes… il s'est endormi ! [rires] […] Ça ça a été un petit peu la découverte magique [rires], quand on s'est rendu compte que si on le laisse cinq minutes pleurer, après il s'endort plutôt que de l'avoir qui râle à moitié pendant trois heures de suite. […] Non, mais tu vois, après tu dédramatises vachement quoi ! Au début, t'oses pas et puis après tu le fais. »
>
> Guillaume, 25-30 ans, bac+5, développeur (à son compte)
> en couple avec Lucie, 30-35 ans, bac+5, responsable marketing (CDI)
> 1er enfant, naissance : janvier 2020
> entretien post-accouchement

L'avis de Guillaume et sa conjointe sur le fait de laisser pleurer l'enfant évolue ainsi en réaction aux contraintes entrainées par le retour à l'emploi de ce dernier. Cette pratique n'est plus jugée « grave », tant qu'elle reste de courte durée (« cinq minutes » dit Guillaume, « un petit peu de temps en temps » raconte Tom). Les sanglots ne sont plus nécessairement interprétés comme un signe de mal-être, mais comme une étape de décharge émotionnelle

nécessaire à l'endormissement. Chez les primo parents en particulier, la reprise professionnelle des pères peut donc conduire à relativiser les écarts aux normes puérocentrées lorsqu'elles sont jugées démesurément contraignantes et peu efficaces.

3.3. Un rejet des normes jugées trop contraignantes

D'une manière générale, les pères apparaissent plus sensibles que leur compagne aux privations que demande l'application des normes centrées sur l'enfant sur leur quotidien. À partir d'exemples survenus dans les premiers mois après la naissance, la sous-partie suivante montre comment les hommes négocient les injonctions à la priorisation de l'intérêt de l'enfant.

3.3.1. Préserver son intérêt

De par leur socialisation de genre, les pères sont moins accoutumés que les mères à se soucier des besoins d'autrui (Tronto, 2008). Très tôt éduquées à la serviabilité et la sollicitude (Belotti, 1994), les femmes sont responsabilisées pour le bien-être de leur(s) enfant(s) avant même leur naissance (Boulet, 2021). Une « bonne » mère doit ainsi mettre tout en œuvre pour assurer le meilleur pour le nourrisson, quel qu'en soit le prix (Garcia, 2011).

Les hommes rencontrés ne partagent pas exactement cette vision. En théorie, ils considèrent les parents, pères comme mères, comme moralement responsables du bien-être de l'enfant. En pratique cependant, ils ne sont pas soumis au même impératif d'abnégation maternelle et tiennent compte de leur propre confort pour évaluer quelles recommandations ils souhaitent ou non appliquer. Ils hésitent ainsi moins souvent à adapter les normes de puériculture afin de préserver leur temps ou énergie.

Au cours de l'entretien postnatal, Maxence offre un exemple particulièrement explicite des perspectives genrées sur les « bonnes » pratiques parentales à adopter. Sa conjointe, Carolina, manifeste une adhésion très forte à l'idéal de « maternage intensif », qui se traduit par la recherche d'une proximité constante avec l'enfant. Elle allaite leur petit garçon au sein et souhaite faire perdurer ce mode d'alimentation aussi longtemps que possible. Elle et Maxence pratiquent par ailleurs le portage, qui consiste à garder régulièrement l'enfant en écharpe contre son corps. Lorsque nous échangeons, environ quatre mois après la naissance, Maxence m'explique cependant qu'il aimerait relâcher certaines règles actées dès la naissance, comme l'endormissement au sein. Il me décrit comment, la veille de notre échange, il a pris l'initiative de coucher son fils seul :

> « Hier soir, […] je suis allé coucher [notre fils]. Il était encore réveillé, et moi je me suis allongé sur le lit et j'ai pris un bouquin. […] Je me suis dit que j'avais envie de le laisser quelques minutes là, pour voir s'il allait pas s'endormir [seul] - sachant que j'avais baissé la lumière, etc. Et Carolina est arrivée au bout de deux minutes, et elle a pas supporté de voir ça. Elle l'a tout de suite pris dans les

> bras et elle a dit : “Non ! Tu vas pas faire ça ! Il est trop petit pour s'endormir tout seul comme ça !” Et c'est vrai que là on a eu vraiment une incompréhension… »
>
> Maxence, 30-35 ans, bac+5, journaliste (CDI)
> en couple avec Carolina, 35-40 ans, bac+5, assistante audiovisuelle (à son compte)
> 1er enfant, naissance : avril 2020
> entretien post-accouchement (panel « confinement »)

D’après Maxence, la vive réaction de sa compagne tient à sa crainte des conséquences négatives que la modification du rituel du coucher pourrait avoir sur leur fils. Carolina discrédite ainsi l’idée de son conjoint en la présentant comme égocentrique, car contraire au principe de priorisation du bien-être de l’enfant :

> « Alors, elle, sa vision du truc, et je pense qu'y a une part de vérité aussi, c'est que si moi je recherche le fait qu'il puisse s'endormir seul, c'est que je me dis que derrière ça peut nous permettre d'avoir plus de temps pour nous… C'est vrai qu’au moment où je l'ai mis dans son lit, moi je me suis mis à lire. Du coup je fais autre chose en fait. Et du coup, peut-être que d'un côté, je faisais un peu passer mon confort avant son bien-être. Sauf que moi, j’avais l’impression qu’il était bien à ce moment-là ! […] J'avoue que je cherche l'aspect pratique et confortable pour moi, du moment que [le petit] est bien. »
>
> Maxence, entretien post-accouchement (suite)

Les arguments de Carolina conduisent Maxence à clarifier les principes éducatifs auxquels il souscrit. Il reconnaît qu’il évalue la pertinence des normes éducatives selon les effets qu’il observe sur l’enfant, mais aussi selon ses propres intérêts. Contrairement à sa compagne, cette approche ne lui apparaît cependant ni moralement condamnable ni socialement condamnée.

Les pères ne contestent pas uniquement les pratiques puérocentrées pour se dégager du temps libre, mais aussi, parfois, pour accroître la disponibilité des mères à leur égard. Les naissances conduisent les femmes à rediriger vers l’enfant une partie du travail de *care* qu’elles destinaient autrefois à leur conjoint (Hochschild et Machung, 1989). La perte de ce privilège peut être mal vécue par les hommes, ce qui conduit certains à inciter leur compagne à modérer leur dévouement maternel. Environ deux mois après la naissance, Timothée m’explique :

> « Je sais pas si on y arrive bien avec Eva, mais c’est ultra important qu’une femme retrouve sa posture de femme. […] Il y a le risque que la femme se plonge dans la maternité à outrance, ne pense plus qu’à ça. Il faut pas que ça devienne le seul centre d’intérêt. Je sais pas quels sont les travers que ça peut générer, mais je pense que l’homme a un rôle à jouer dans ce retour... à l’équilibre.
>
> *Pour toi, c’est en faisant quoi ?*
>
> C’est retrouver une vie sexuelle.
>
> *Ça serait plutôt ton rôle de... ?*
>
> Non… Notre, c’est *notre* rôle à tous les deux, mais si la femme ne le fait pas, c’est à l’homme de lui faire comprendre que c’est un retour aussi. […] Si moi je joue pas ce rôle et que je la laisse se concentrer que sur [le petit], et qu’elle me fasse jamais de cookies et que... - enfin, je sais pas si tu vois ce que je veux dire ? Tout devient compliqué par la suite... Le retour au travail, le retour de la vie sexuelle dans le couple... C’est pas simple, c’est pas simple. »
>
> Timothée, 40 - 45 ans, bac+3, cadre technico-artistique (alors intérimaire)
> en couple avec Eva, 35 - 40 ans, bac+5, chargée de communication (CDI),
> 1er enfant, naissance : décembre 2019,
> entretien post-accouchement

Les frustrations des hommes liées à la diminution de l'activité sexuelle, courante après la transition vers la parentalité (Faircloth, 2021a), ont spontanément émergé au cours des entretiens. Incarner le rôle de séparateur symbolique entre la mère et l'enfant culturellement associé à la paternité peut alors être un moyen socialement acceptable de récupérer pour soi l'attention des mères – tout en prétendant poursuivre des objectifs plus altruistes, tels que « l'équilibre de la femme » ou la « vie de couple ». Les femmes se confrontent alors à une double injonction contradictoire : se consacrer pleinement à l'enfant (sous peine d'être une « mauvaise » mère) sans délaisser leur partenaire (sous peine d'être une « mauvaise » conjointe). Ainsi, les pères se sont montrés d'autant plus enclins à interroger la mise au centre de l'intérêt de l'enfant que leur conjointe priorisait jusqu'alors le leur.

3.3.2. Relativiser les risques pour l'enfant

L'une des stratégies, bien renseignée par la littérature sur le travail domestique, pour négocier un moindre investissement ou mieux vivre un écart à la norme est la réduction des standards (Hochschild et Machung, 1989). Considérer que le logement n'est pas si sale au bout de plusieurs semaines, accepter quelques plis sur une chemise ou se satisfaire de manger des pâtes plusieurs jours de suite justifient par exemple de s'épargner quelques tâches ménagères.

En matière de "parentalité intensive", la réduction des standards se traduit par une relativisation des risques encourus par le nourrisson. Cette logique permet de s'écarter des prescriptions trop contraignantes sans déroger au principe de l'intérêt supérieur de l'enfant, dans la mesure où il n'apparaît jamais véritablement compromis. Etienne, par exemple, raconte coup sur coup deux situations où il a défendu une pratique économiquement moins coûteuse que celle désirée par sa compagne en tempérant les dangers auxquels son fils s'exposait :

> « À un moment [le petit] commençait à régurgiter beaucoup. Donc on lui a donné un lait plus épaissi et ça allait mieux. […] Il nous restait du lait non épaissi à écouler. Donc je dis "faut l'écouler." Margaux commence à l'écouler et puis, à un moment, il a recommencé à régurgiter. […] Et elle me dit : "C'est parce qu'il a pris du lait non épaissi plus tôt dans la matinée." […] J'ai dit : "Arrête, voilà, faut écouler le truc et puis c'est pas les trois petits relents qui vont faire que c'est grave !" [...] »
>
> Etienne, 30-35 ans, bac+5, consultant informatique (CDI)
> en couple avec Margaux, 30-35 ans, responsable de vente (CDI)
> 1er enfant, naissance : octobre 2019
> entretien postnatal

La relativisation des risques vise dans ces cas à démentir les préoccupations maternelles et ainsi légitimer une alternative qui semble en conséquence plus rationnelle.

En miroir, les pères se montrent parfois reconnaissants à l'égard de leur conjointe pour avoir maintenu leur vigilance quand eux-mêmes l'avaient relâchée. Christophe, par exemple, évoque une forme de lassitude concernant les problèmes de santé de sa fille, laissant entendre que son suivi médical est excessif :

> « Emma emmène [la petite] chez tous les médecins possibles et imaginables. Elle la fait suivre par un homéopathe qui est sa médecin traitante. Elle voit aussi un allergologue, elle voit... elle l'a emmenée déjà deux fois chez l'ostéopathe. On a été trois fois aux urgences dans deux hôpitaux différents à cause de ses problèmes. Et y en a encore d'autres que j'ai oubliés ! »
>
> Christophe, 35-40 ans, bac+5, enseignant au collège (fonctionnaire)
> en couple avec Emma, 25-30 ans, bac+5, cadre artistique (CDI)
> 1er enfant, naissance : novembre 2020
> entretien post-accouchement

Un soir, sa compagne s'inquiète de symptômes anormaux. Après avoir échangé en ligne avec d'autres mères sur le sujet, elle plaide pour retourner à l'hôpital. Christophe est réticent, mais se laisse finalement convaincre. Le problème était effectivement sérieux, mais l'enfant est prise en charge à temps et évite des complications sévères. Christophe admet :« Par contre les problèmes, Emma, si elle les avait pas pris à bras le corps [la petite] serait probablement hospitalisée à l'heure qu'il est… Je mets un peu les problèmes sous le tapis. » Christophe exprime sa gratitude vis-à-vis d'Emma, mais il excuse son attitude plus par des circonstances extérieures (fatigue, réponse inadaptée des urgences, etc.) Ces facteurs ont évidemment joué, mais ils ont également touché Emma, qui a pourtant persévéré. Celle-ci se serait certainement exposée à moins de tolérance si elle n'avait pas pris toutes les précautions attendues d'elle pour garantir la sécurité de leur fille.

La prévoyance maternelle est souvent essentialisée, attribuée à une connexion naturelle entre l'enfant et sa mère qui permettrait à cette dernière de pressentir les dangers. Benjamin, imprégné de l'idéal égalitaire, se demande si ce n'est pas sur ce point précis que les différences entre mères et pères résident :

> « L'instinct maternel, savoir mettre une couche, savoir dorloter un enfant, ça pour moi, c'est complètement machiste, c'est quelque chose qui n'existe pas. Un père peut être bien plus câlin qu'une mère et inversement. Par contre y a cette différence-là, y a ce côté instinctif, c'est marrant : [le petit], il a eu deux soucis de santé et à chaque fois, dans ces moments-là, y a cette espèce d'instinct maternel qui a parlé je dirais. »
>
> Benjamin, 35-40 ans, bac+3, commercial (à son compte),
> en couple avec Laurine, 35-40 ans, bac+5, directrice d'association (CDI),
> 2ème enfant, naissance : janvier 2021,
> entretien post-accouchement

Du fait de sa participation dans l'exécution des tâches de soins, Benjamin estime évident que les compétences parentales liées au change ou au réconfort ne sont pas genrées. À l'inverse, sa mystification des compétences de sa conjointe pour évaluer la gravité des soucis de leur fils reflète indirectement sa moindre implication dans son suivi médical. La vigilance vis-à-vis de la santé des enfants, et la charge mentale qui lui est associée, reste en effet majoritairement assurée par les femmes.

3.3.1. Préserver l'intérêt des conjointes ?

À travers des mécanismes de socialisation conjugale, les pères peuvent aussi, parfois, conduire les mères à relativiser elles-mêmes certains écarts aux exigences du « maternage intensif ». Le chapitre précédent a notamment développé comment certains conjoints participent à la normalisation du passage au biberon lorsqu'ils sont témoins de la fatigue et des souffrances que l'allaitement au sein produit chez leur compagne (chapitre 5, section 1.1). Sans revenir en détail sur ce point, on va vu notamment que, dans ces cas, les pères pouvaient agir pour préserver le statut de « bonne mère » de leur compagne. Ils questionnent par exemple les effets néfastes du lait infantile sur le développement de l'enfant et font converger l'intérêt du nourrisson avec celui de ces deux parents (qui, selon cette perspective, bénéficierait davantage du bien-être de ses pourvoyeurs de soins que du lait maternel). Il faut cependant rappeler que le recours au biberon, peut, simultanément, servir les pères qui cherchent à correspondre aux normes de paternité contemporaines, dans la mesure où ce mode d'alimentation leur permet d'être plus autonomes dans la gestion de l'enfant. Les conjointes ne perçoivent cependant pas toutes d'un bon œil cette remise en cause des normes de « maternage intensif », en particulier lorsqu'elles les ont profondément intériorisées et/ou qu'elles tirent leur principale source de reconnaissance sociale de la prise en charge de l'enfant.

À cet égard, les entretiens laissent entrevoir une contre-stratégie féminine récurrente pour contrer la relativisation des normes puérocentrées par les pères : se référer à des savoirs perçus comme légitimes, que les mères maîtrisent généralement bien mieux que leur conjoint (comme développé précédemment dans ce chapitre, section 1.1). La poursuite de l'exemple de Maxence et Carolina, qui ne partagent pas le même point de vue sur la meilleure manière d'endormir leur fils, permet d'illustrer cette idée. Souscrivant aux normes de « présence paternelle » contemporaines, Maxence se montre très soucieux de nouer un lien avec son fils. Toutefois, ce souhait entre en contradiction avec l'application des normes de « maternage intensif » par sa compagne, qui confèrent aux mères le statut de principale responsable de l'enfant. On peut supposer que sa volonté de ne plus laisser l'enfant somnoler au sein est aussi une manière pour lui de récupérer des temps « intime » avec le nourrisson. Quoi qu'il en soit, il se dit « vraiment énervé » que Carolina remette en question son initiative, qu'il voit comme une remise en cause de son idéal de « coparentalité » :

> « Je l'ai vécu comme un manque de confiance. Et puis en fait, j'ai l'impression que ça veut dire : "Ah bah on n'est pas des parents d'égal à égal ! Toi tu penses que c'est pas bien, du coup, c'est toi qui décide ?" Mais j'entends aussi, elle, elle me dit : " J'ai lu énormément de choses sur ce sujet-là, un bébé, il est pas capable à cet âge-là de s'endormir tout seul." »
>
> Maxence, entretien post-accouchement (suite)

Maxence s'en remet finalement aux « lectures » de Carolina et peine à faire adopter ses propres préférences – au cours de la première année, il obtiendra quelques concessions de sa compagne. La référence à des arguments d'autorité, moins facilement réfutables que leurs perspectives personnelles, permet ainsi aux mères de légitimer leurs pratiques et de les conserver.

L'évaluation des risques pour le nourrisson et des pratiques les plus adaptées à sa prise en charge constitue la principale source, sinon de tensions, du moins de désaccords entre conjoints dans les premiers mois. Il apparaît très délicat de véritablement saisir qui des deux conjoints a le plus souvent le dernier mot sur ces différentes questions à partir du matériau qualitatif récolté (les exemples alternent des situations où les préférences du père ont été retenues, d'autres où les mères n'ont pas cédé). Toutefois, d'une manière générale, les mères restent considérées comme les premières responsables de l'enfant, en particulier dans les couples les plus inégalitaires concernant le partage des tâches. En ce sens, elles sont supposées « mieux savoir » ce qui est nécessaire pour le nourrisson. Quentin, par exemple, résume : « Quand on n'est pas d'accord et que c'est pour le bébé, je laisse couler ».

*
* *

En somme, les représentations des pères en matière de puériculture apparaissent ainsi, dans une certaine mesure, imprégnées par les normes éducatives centrées sur les nouveau-nés, en particulier si elles sont jugées conformes à la construction d'une « paternité intimité ». Les hommes apparaissent toutefois bien plus prompts à négocier la priorisation constante de l'enfant, invitant à la prudence avant de substituer le concept de « maternage intensif » par celui de « parentalité intensive ».

Conclusion

Le congé de paternité constitue une brève occasion de développer des compétences utiles à la prise en charge des nourrissons, en particulier si les parents alternent la supervision de l'enfant. Les pères apprennent à préciser leurs gestes, à reconnaître les différents pleurs et à anticiper le rythme de l'enfant. La période au domicile se caractérise surtout par l'expérience d'un rythme de vie dicté par les demandes du nourrisson, particulièrement déstabilisante pour les hommes qui n'ont pas l'habitude d'une mise en « disponibilité permanente » dans les cas où les conjoints participent aux soins. Ainsi, si les compétences parentales acquises au cours des quelques jours passés à domicile deviennent vite obsolètes au regard de la vitesse à laquelle les enfants évoluent, le congé de paternité marque durablement la manière dont les pères se remémorent le post-partum. Cette expérience les amène à se détacher d'une vision récréative de la paternité et à davantage valoriser le travail de *care* réalisé par leur compagne, mais aussi, parfois, à exprimer leur sentiment d'avoir été lésés par rapport à leurs attentes initiales.

Les témoignages récurrents concernant la pénibilité des premières semaines au domicile reflètent l'impact du congé de paternité sur les représentations paternelles, mais ils illustrent dans le même temps la légitimé émotionnelle dont les hommes bénéficient. Quand les femmes font face à l'injonction au « bonheur maternel » qui les dissuade de se plaindre (Vozari, 2021), les pères contestent plus librement les aspects jugés déplaisants de l'après-naissance. De manière générale, les hommes se montrent plus prompts à contredire les normes de « parentalité intensive » (Lee et al., 2014), dont l'application est particulièrement contraignante et participe à vivre le post-partum comme une période éreintante (Fox, 2009).

La plus grande distance des pères vis-à-vis des normes éducatives centrées sur l'enfant et leurs dispositions à faire valoir leurs propres intérêts ont des conséquences ambivalentes. D'un côté, les perspectives masculines participent à remettre en cause les contraintes et difficultés que ces injonctions font peser sur la prise en charge des soins aux nourrissons. Par exemple, les pères peuvent contribuer à déculpabiliser leurs conjointes en cas d'écart à des normes astreignantes, voire inatteignables, comme l'allaitement exclusif au sein et à la demande pendant au moins six mois. De l'autre, les revendications des pères peuvent aussi reproduire des rapports sociaux de genre. Les hommes se montrent ainsi d'autant plus critiques vis-à-vis de la priorisation de l'intérêt des nouveau-nés qu'elle entre en concurrence avec l'attention que leur compagne leur accordait. Les mères se confrontent alors à une double injonction contradictoire : se dévouer entièrement à l'enfant en continuant de prendre soin de leur conjoint.

Conclusion de la deuxième partie

Cette deuxième partie empirique a exploré les pratiques et vécus paternels au cours de la période post-partum, selon que le congé de paternité a été posé ou non immédiatement après la naissance. Alors que relativement peu d'études qualitatives décrivent le quotidien des hommes au cours de leur congé de paternité (en présence de leur compagne), les entretiens « post-accouchements » ont offert des récits détaillés des premières semaines suivant l'arrivée de l'enfant.

Le chapitre 5 a mis au jour que le recours au congé au retour de la maternité conduit généralement les hommes à connaître un *Pic d'investissement*. Alors que les nouveau-nés se réveillent toutes les deux à trois heures en moyenne, ces pères accroissent largement leur contribution aux tâches parentales et ménagères. Dans certains cas, en particulier lorsque les mères récupèrent d'un accouchement éprouvant, les conjoints peuvent même temporairement devenir le principal pourvoyeur de soins. Le fonctionnement des politiques de congés met toutefois rapidement fin à cette inversion des rôles. Qu'elle advienne juste après, deux semaines après, ou deux mois après la naissance, la reprise professionnelle des hommes s'accompagne en effet d'un retrait de leur participation de la prise en charge de l'enfant en journée, et, mais aussi la nuit. Les femmes « ajustent » alors leur sommeil (Rauch, 2022) afin de garantir à leur conjoint d'être pleinement disponible pour leur emploi. En ce sens, la préservation du repos masculin peut être comprise comme une composante de la « division sexuelle du travail » (Kergoat, 2001). L'écart de durée entre les congés des mères et des pères légitime ainsi un inégal partage de la fatigue au cours de la période post-partum.

Le chapitre 6 a alors questionné dans quelle mesure l'expérience des onze jours à la naissance, perçue comme *Un temps hors du temps*, contribue à façonner l'exercice de la paternité. Elle a notamment montré que le recours au congé après l'accouchement tend à modifier les représentations des primo parents concernant les efforts nécessaires pour s'occuper d'un nouveau-né, en particulier s'ils font l'expérience d'une mise en « disponibilité permanente » (Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel et Sonthonnax, 1985). Elle souligne parallèlement que les hommes qui alternent avec leur conjointe la prise en charge de l'enfant apprennent à répondre à ses besoins plus efficacement. En comparaison, les hommes qui reprennent immédiatement leur activité professionnelle, parce qu'ils ne posent pas de congé, ou parce qu'ils l'utilisent plus tard, continuent de considérer le post-partum comme une période calme et monotone.

Toutefois, tous les parents ne réagissent pas de manière identique lorsqu'ils sont en congé. Pour commencer, alors même qu'ils font l'expérience des premières semaines à domicile avec leur compagne, les pères ne vivent pas exactement cette période comme les mères, en raison notamment de socialisations genrées. Moins responsabilisés pour le bien-être de l'enfant, ils ont tendance à relier leurs expériences négatives des premiers mois à des causes extérieures plutôt qu'à s'en tenir responsables, et se montrent plus distants à l'égard des normes de parentalité intensives.

Ensuite, tous les hommes sont loin d'adopter les mêmes pratiques au cours de leur coupure professionnelle. La contribution des pères aux soins à l'enfant dépend en grande partie des normes de genre intériorisés, des organisations conjugales prénatales et du mode d'alimentation du nourrisson (ces différents facteurs étant souvent interconnectés). L'allaitement au sein, en particulier, limite le plus souvent l'impact du congé de paternité, en réduisant les opportunités des hommes de s'occuper du nourrisson et donc de développer leurs compétences parentales. Les parents adhérant à un idéal de « coparentalité » ont tendance à passer plus rapidement au biberon, qu'ils optent pour du lait infantile, du lait maternel tiré, ou un entre-deux. Alors que la mise au sein exclusive et à la demande est aujourd'hui promue par la sphère médicale, ses conséquences sur le partage des tâches et de la fatigue sont rarement discutées. Enfin, même lorsque les configurations sont équivalentes (recours au congé, taille de la fratrie, mode d'alimentation, etc.), les pratiques des hommes restent liées à leurs représentations relatives aux rôles de genre.

En d'autres termes, ces chapitres ont mis en exergue l'intérêt d'adopter une approche intégrative (Risman, 2018), qui permet de penser comment les dimensions matérielles et culturelles du genre interagissent et s'influencent mutuellement. Comme le propose Risman (2018), on a ici articulé, plutôt qu'opposé, les théories « classiques » qui visent à expliquer la division du travail domestique. Ainsi, l'implication paternelle dans les tâches parentales et ménagères apparaît clairement tenir, en l'occurrence, à la « disponibilité » des hommes au domicile, mais dépend simultanément des normes qu'ils ont intériorisées, les conduisant à « performer » différemment le genre.

Dans l'ensemble, cette deuxième partie montre tout de même que l'expérience (ou non) de congés dès la naissance influe sur les représentations et compétences paternelles. Cette conclusion invite, dans une dernière partie empirique, à explorer s'il reste des traces de cet évènement à plus long terme.

Ce que le congé fait aux pères (II)

Troisième partie

Introduction de la troisième partie

Les deux premières parties empiriques ont visé à ouvrir la « boîte noire » du congé de paternité en retraçant comment, concrètement, il s'inscrit dans le quotidien des parents. Elles ont mis en évidence que les hommes s'approprient la politique publique d'une diversité de manières. La période à laquelle les pères posent les onze jours, en particulier, renseigne sur l'objectif qu'ils leur attribuent et l'expérience qu'ils en font. Dans la continuité de ces résultats, cette troisième et dernière partie empirique questionne le lien entre le recours au congé et les pratiques paternelles à plus long terme, en fonction de la façon dont la politique a été employée. Pour ce faire, elle mobilise le volet quantitatif ainsi que les trois vagues d'entretiens du volet qualitatif. Au cours des pages qui suivent, les analyses statistiques et qualitatives sont présentées séparément pour faciliter leur restitution. Toutefois, elles se sont mutuellement enrichies au cours de leur élaboration, et les résultats sont mis en parallèle autant que possible.

Alors que le chapitre précédent a mis au jour que poser un congé de paternité dès la naissance est une expérience généralement marquante, la première question que pose cette troisième partie, à travers le chapitre 7, est : *Que reste-t-il de ces beaux jours ?* À partir de l'exploitation des enquêtes MDG (Drees, 2013) et Génération 2010 (Céreq, 2017), ce chapitre explore la relation entre l'utilisation de la politique et l'engagement paternel. Il analyse comment celle-ci varie en fonction de la période de recours aux onze jours d'une part, et des tâches parentales et ménagères considérées, plus ou moins valorisées socialement, d'autre part.

Ces données statistiques sont particulièrement adaptées pour mesurer l'ampleur des écarts observés à caractéristiques équivalentes. Cependant, elles sont limitées pour éclaircir les processus sous-jacents aux corrélations observées. À partir de l'analyse dynamique des trois vagues d'entretiens, le chapitre 8 compare les trajectoires des pères et conclut qu'en matière de partage des tâches et d'implication paternelle, *Tout n'est pas joué* à la naissance.

Chapitre 7 – Que reste-t-il de ces beaux jours ?

Les effets du congé de paternité sur la division du travail domestique à long terme

> « Moi, j'avoue, après le taf,
> et ayant envie de m'occuper de ma fille,
> j'ai pas très envie de me taper de nettoyer
> le miroir de la salle de bains. »
>
> Thomas, entretien postnatal
>
> [À propos de l'emploi d'une aide-ménagère
> dans les premiers mois post-accouchement.]

Au cours des vingt dernières années, un nombre croissant d'études quantitatives, conduites dans une diversité de pays, se sont intéressées au lien entre le recours à des congés par les pères et le partage des tâches dans les premières années de l'enfant – par exemple en Allemagne (Bünning, 2015), aux États-Unis (Nepomnyaschy et Waldfogel, 2007 ; Petts et Knoester, 2018), en Espagne (Meil et al., 2021), en France (Pailhé, Solaz et Tô, 2018), en Finlande (Eerola, Närvi et Lammi-Taskula, 2022) et en Suède (Haas et Hwang, 2008 ; Alqmvist et Duvander, 2014). Si elles sont présentées plus en détail ci-après, on peut déjà constater qu'elles s'accordent pour conclure que l'utilisation de ce type de politique publique est corrélée à une plus grande participation à moyen et long termes des hommes aux tâches parentales, et dans une moindre mesure aux tâches ménagères. Les associations observées sont toutefois souvent (très) faibles.

Bien que l'existence d'un lien entre le recours à des congés postnataux et l'implication paternelle est donc aujourd'hui bien établie, ses modalités précises restent peu explorées. La vaste majorité de ces travaux considère *un* effet du congé de paternité sur *une* mesure de l'implication parentale. Or, les parties précédentes ont mis en évidence que tous les pères ne font pas le même usage de leur congé de paternité (chapitre 4), ne s'impliquent pas également dans l'ensemble des tâches de soins pendant leur pause professionnelle (chapitre 5), et n'en font pas la même expérience subjective (chapitre 6). Dans la continuité de ces résultats, la partie suivante explore la relation entre le recours aux onze jours et la contribution des hommes à la sphère familiale à long terme, montrant qu'elle varie selon les tâches considérées (1) et la période de recours (2).

1. Des effets variés selon les dimensions du travail domestique

Cette première partie analyse la contribution des pères à la sphère familiale dans les premières années de l'enfant selon le recours au congé de paternité. Elle commence par présenter les motivations conduisant à étudier ensemble, mais distinctement, les différentes activités parentales et ménagères, plus ou moins valorisées, qui composent le travail domestique. Après avoir présenté les données et méthodes mobilisées pour explorer cette question, elle montre que l'utilisation des onze jours est associée à une plus grande implication paternelle, mais est loin de remettre en cause la division genrée des rôles parentaux.

1.1. Cadrage théorique

1.1.1. Qu'est-ce qu'un partage égalitaire ? Définition des critères d'évaluation

Mesurer les effets du congé de paternité par rapport à ses objectifs institutionnels égalitaires requiert de définir précisément les critères d'évaluation et, en premier lieu, ce qui est entendu par « implication paternelle » ou « participation des hommes aux tâches parentales et ménagères ». Quelles activités liées à la prise en charge de l'enfant sont considérées dans les analyses ? Quelles sont celles au contraire laissées de côté ? Quels résultats permettraient de conclure que le congé permet, effectivement, un « meilleur » partage, entendu comme une réduction des inégalités de genre ?

Une première manière d'apprécier l'engagement des hommes dans la sphère familiale consiste à construire une variable à un niveau très générique, par exemple en agrégeant une série d'indicateurs concernant le partage de différentes tâches (Almqvist et Duvander, 2014 ; Meil et al., 2021), ou en mesurant le volume global de temps passé en présence de l'enfant et/ou consacré à ses soins (Bünning, 2015 ; Patnaik, 2019 ; Schober et Zoch, 2019 ; Wray, 2020). Ces études montrent en général que le congé est associé avec une plus grande implication paternelle. Cette stratégie permet de donner un aperçu général de l'ampleur des changements existants entre les hommes qui utilisent un congé et les autres, mais risque de simplifier à l'excès la relation entre cette politique publique et la réduction des inégalités de genre.

En effet, comme développé en chapitre introductif (section 5.4), une augmentation de l'implication paternelle ne signifie pas nécessairement une diminution de l'implication maternelle (les deux pouvant se cumuler). Or, la réduction du temps que les femmes consacrent aux tâches parentales et ménagères peut être une manière de définir l'objectif égalitaire du congé de paternité.

Par ailleurs, distinguer les effets du congé selon les différentes dimensions qui caractérisent la prise en charge des enfants et du foyer permet d'examiner si le congé favorise

certaines formes d'investissement plutôt que d'autres. D'une manière générale, la littérature suggère que lorsqu'ils s'impliquent dans la sphère domestique pour répondre aux besoins d'autrui, les hommes ont tendance à s'orienter prioritairement vers certaines tâches. Sur le dernier demi-siècle, les enquêtes emplois du temps montrent par exemple que les pères ont augmenté le temps qu'ils passent à interagir avec leurs enfants (en particulier lorsqu'ils sont en bas âge), mais pas celui consacré aux tâches ménagères qui concernent l'ensemble du foyer (Cartier, Letrait et Sorin, 2018 ; Pailhé, Solaz et Stanfors, 2021). Parmi ces dernières, ils s'occupent en moyenne plus souvent de celles qui nécessitent une intervention ponctuelle et/ou se réalisant à l'extérieur (comme le bricolage ou le jardinage) que celles dites « routinières », qui ne peuvent être reportées dans le temps (Hochschild et Machung, 1989). Par ailleurs, les pères ne participent pas également à toutes les activités réalisées avec et pour l'enfant, mais d'abord aux plus ludiques et sociales, favorisant par exemple les loisirs ou le rituel du coucher par rapport au suivi des devoirs ou des soins (Brugeilles et Sebille, 2009 ; Cartier et al., 2021).

La perspective retenue ici est que ces régularités ne constituent pas seulement des « différences » entre femmes et hommes, mais bien des inégalités de genre (Bereni et Trachman, 2014), dans la mesure où les diverses activités nécessaires à la prise en charge des besoins d'autrui sont socialement hiérarchisées et que les hommes captent celles les plus valorisées. Cette logique justifie d'analyser simultanément, mais distinctement, différents types de tâches parentales et ménagères.

Ainsi, comme développé en introduction, on propose de considérer ensemble toutes les activités domestiques liées à l'entretien et l'éducation des enfants, qu'elles soient ou non réalisées en leur présence, et qu'ils en soient ou non les uniques bénéficiaires. Ce champ d'étude n'inclut donc pas uniquement les tâches interactives (jouer avec l'enfant, le nourrir, l'habiller, donner le bain, etc.), mais aussi les tâches ménagères (faire les courses, laver le linge, laver les sols, etc.), même si elles sont souvent intriquées avec celles qui bénéficient à l'ensemble du foyer, ainsi que les activités mentales (suivre la diversification alimentaire, le changement des tailles de vêtement, les rappels de vaccins, etc.). Ces tâches destinées à l'entretien d'un foyer avec enfant(s) représentent une partie du large ensemble d'activités physiques et psychiques réalisées pour autrui dans la sphère familiale englobées par le concept de « travail domestique » (Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel et Sonthonnax, 1985).

Au sein de cet ensemble d'activités nécessaires à la prise en charge de l'enfant, on considère que les tâches les plus valorisées socialement sont celles qui sont jugées plus agréables et favorables à la construction d'un lien affectif, à savoir les interactions avec l'enfant alors qu'il ou elle ressent des émotions positives. Par opposition, les tâches les plus dépréciées

sont celles qui se réalisent en leur absence et leur sont invisibles, ou celles qui impliquent de gérer ses émotions négatives (et surtout d'en ressentir soi-même).

Cette catégorisation se fonde, d'une part, sur les enseignements du volet qualitatif. L'opposition interactives/non-interactives ressort par exemple lorsqu'en entretien, les pères m'expliquent que « ce n'est pas une corvée de s'occuper » de l'enfant (Arthur, Aurélien), contrairement à « nettoyer le sol pour que [l'enfant] rampe » ou « faire les lessives pour être sûr qu'il ne manque pas de bodies ». L'opposition émotions positives/émotions négatives est rendue explicite quand, vers deux mois, les pères identifient le bain comme « vraiment un bon moment » (Antoine, Corentin), « le plus sympa » (Rayane), un instant « privilégié » (Dorian) car l'enfant « rigole » (Rayane), « s'amuse » (Antoine), est de « bonne humeur » (Dorian), et l'oppose à se lever la nuit, une « tâche que personne veut faire » (Rayane), qui implique de l'irritation, de la fatigue, des pleurs, des cris.

Une telle hiérarchisation rejoint d'autre part, les conclusions d'enquêtes préalables. Elle fait notamment écho aux résultats issus de l'enquête *Emploi du temps* de 2010, qui demande à un sous-échantillon de 2 600 répondants d'estimer le degré de satisfaction (de -3 à 3) qu'ils retirent des différentes tâches qu'ils effectuent au fil de la journée (colonne « Stiglitz »). À partir de ces données, Brousse (2015, p.126-127) classe différentes activités quotidiennes en fonction du score moyen qu'elles ont reçu (ce classement est présenté en annexe A.7.1). Elle montre que les « corvées », comme la vaisselle, le ménage ou le linge, font partie des tâches les moins appréciées (recevant une note moyenne d'environ 0,7). Les « soins matériels aux enfants » sont jugés plus de deux fois plus agréables. La sous-catégorie « jeux et conversations avec les enfants », en particulier, apparaît particulièrement gratifiante (avec un score supérieur à 2,5).

Ce classement recoupe par ailleurs les analyses de Dermott (2008), qui montre que, parmi les tâches parentales, les hommes valorisent davantage les plus interactives et récréatives, en vue de favoriser la création d'une relation intime avec l'enfant. Il concorde également avec une étude récente qui montre que les mères de classes moyennes supérieures qui recourent à des services prestataires pour la garde périscolaire le soir délèguent les soins routiniers, potentiellement « conflictuels », afin de préserver leur temps pour passer des moments ludiques avec leur(s) enfant(s) (Malarmey, à paraître). Enfin, il rejoint les conclusions de la littérature sur le travail de *care*, qui souligne que, d'une manière générale, les tâches de soins comprenant une dimension relationnelle sont valorisées par rapport à celles identifiées comme relevant uniquement d'actes matériels (Scrinzi, 2021).

Il n'est cependant pas question ici de mêler les diverses activités pour les étudier comme un tout. De nombreux travaux soulignent en effet que la manière dont se répartissent ces différents pôles d'activités répond à des logiques distinctes, précisément car, contrairement aux

« corvées », l'exercice de la parentalité est généralement valorisé et revêt des enjeux spécifiques de reproduction sociale (Bianchi et al., 2012 ; Sullivan, 2013). Dès lors l'une des principales théories mobilisées pour expliquer le partage des tâches ménagères, la théorie des ressources relatives (Blood et Wolfe, 1960), qui repose sur l'idée que celui ou celle détenant le plus de capitaux au sein d'un couple peut éviter les tâches qu'il ou elle juge déplaisantes, apparaît peu crédible pour expliquer le partage des soins aux enfants - et n'est d'ailleurs pas appuyée empiriquement (Baizán, Domínguez et González, 2014). En ce sens, il apparaît plus utile d'analyser les différentes tâches parentales et ménagères comme « distinctes, mais interconnectées », comme le suggèrent Ishii-Kuntz et de Coltrane (1992), afin comparer celles que les hommes investissent prioritairement ou au contraire délaissent.

L'objectif associé au congé de paternité n'apparaît pas atteint dans la même mesure si son recours accroît l'engagement des pères d'abord dans les temps de jeux avec l'enfant ou dans la recherche d'un mode de garde. On considère ainsi que le congé de paternité est lié à des pratiques égalitaires en particulier s'il est associé à une plus grande participation masculine dans les tâches les moins valorisées liées à la prise en charge de l'enfant, à savoir moins dans les tâches ludiques que dans les soins routiniers et surtout que dans les tâches non-interactives, ménagères et/ou qui représentent une charge mentale.

1.1.2. Un effet concentré sur les tâches de soins routinières et interactives

Les travaux préalables qui ont exploré la relation entre le recours à des congés et l'implication paternelle en considérant différentes dimensions du travail domestique montrent que les pères qui interrompent leur activité professionnelle à la naissance participent surtout aux tâches de soins routinières et qui impliquent un échange interactionnel avec l'enfant (lui donner le bain, le changer, l'habiller, se lever la nuit, etc.), notamment en Finlande (Eerola, Närvi et Lammi-Taskula, 2022), en Suède (Haas et Hwang, 2008), aux États-Unis (Nepomnyaschy et Waldfogel, 2007 ; Petts et Knoester, 2018) et en France (Pailhé, Solaz et Tô, 2018). Une étude n'observe toutefois pas d'association significative entre l'utilisation des onze jours en France et le fait de « nourrir l'enfant » aux alentours de deux mois (Pailhé, Solaz et Tô, 2018). Les observations développées dans le chapitre 5, indiquent que, en particulier dans les débuts, la pratique de l'allaitement détermine davantage le partage de cette tâche que le recours au congé.

En revanche, les études constatent moins souvent que le recours à des congés postnataux est lié à des écarts concernant les tâches dites « développementales », « récréatives » ou « émotionnelles ». Aux États-Unis, une étude observe que le recours au congé est associé à une plus grande participation masculine dans ce type d'activités, à partir d'un indicateur qui agrège

l'implication des pères dans le coucher de l'enfant, le fait de lui parler, de lui lire des histoires, et de le promener quand il a trois ans (Petts et Knoester, 2018). Toutefois, ce résultat ne se retrouve pas en France en population générale pour « promener l'enfant » vers deux mois (Pailhé, Solaz et Tô, 2018), ni en Finlande concernant le fait de « jouer avec l'enfant » vers quatre ans (Eerola, Närvi et Lammi-Taskula, 2022), ni en Suède à partir d'un indicateur qui mesure ensemble le partage des tâches liées au réconfort, au rituel du coucher et au fait de parler avec l'enfant, jusqu'à douze ans après la naissance (Haas et Hwang, 2008). Si, comme le remarque Eerola, Närvi et Lammi-Taskula (2022), ces résultats peuvent paraître contre-intuitif, considérant les normes de paternité « intime » qui pourraient au contraire inciter les hommes à investir prioritairement ces tâches pour nouer un lien avec l'enfant (Dermott, 2008), elles sont aussi celles les plus partagées en règle générale. Une hypothèse serait ainsi que même les pères moins égalitaires, qui ne posent pas le congé, sont incités à partager ce type de tâches, au point que le recours ne fasse pas de réelle différence en la matière (Eerola, Närvi et Lammi-Taskula, 2022 ; Haas et Hwang, 2008).

Enfin, la plupart des travaux ne détectent pas d'effet significatif du recours à un congé de paternité concernant les tâches parentales non-interactionnelles comme les tâches ménagères (Haas et Hwang, 2008 ; Lee, 2023 ; Schober, 2014), ou bien un effet faible, mais seulement dans quelques activités (Pailhé, Solaz et Tô, 2018 ; ; Kotsadam et Finseraas, 2011), ou uniquement lorsque les pères s'absentent plusieurs mois de la sphère professionnelle et se retrouvent seuls au domicile avec le nourrisson (Bünning, 2015).

Une seule étude mesure les effets du congé sur des tâches liées à la charge mentale en mesurant le partage de la « planification » ou de la « communication avec les modes de garde », (Eerola, Närvi et Lammi-Taskula, 2022), et elle n'observe pas d'effet significatif du congé des pères, même lorsqu'il dure trois mois ou plus.

1.1.3. Hypothèses de recherche

À partir de ces réflexions, on peut formuler plusieurs hypothèses concernant le lien entre congé de paternité et partage des tâches selon les dimensions du travail domestique considérées :

- Premièrement (H1), on suppose que le congé de paternité en France est associé à une plus grande implication temporelle des hommes auprès des enfants, dans l'ensemble.

- Deuxièmement (H2), que cette plus grande implication se concentre d'abord dans les tâches de soins routinières, qui sont directement et souvent uniquement destinées à l'enfant. Interactives, elles sont considérées adaptées pour nouer un lien affectif avec lui ou elle, mais ne sont pas nécessairement jugées comme les dimensions les plus plaisantes de la parentalité.

- Troisièmement (H3), on pourrait faire l'hypothèse que le congé de paternité a encore davantage d'effet sur l'engagement paternel dans les tâches qui comportent un aspect récréatif, parce que ce sont celles les plus appréciées parmi l'ensemble des tâches parentales, et jugées les plus efficaces pour construire une relation père-enfant intime.

- Cependant, quatrièmement (H4), au vu des résultats de travaux préalables, on peut anticiper que les pratiques paternelles ne varient pas selon le recours au congé concernant ce type d'activités, car elles sont davantage investies par l'ensemble des pères, précisément parce qu'elles sont particulièrement valorisées.

- En miroir, cinquièmement (H5), on s'attend à ne pas détecter d'association significative entre recours au congé et implication paternelle concernant les tâches liées à la charge mentale ou aux tâches ménagères, qui n'impliquent pas nécessairement ou prioritairement d'interaction avec l'enfant et sont plus souvent invisibilisées et dévalorisées.

1.2. Données et méthodes

Dans cette partie, je mobilise le volet quantitatif du protocole méthodologique mixte présenté dans le chapitre 1, soit la troisième vague de l'enquête *Génération 2010* du Céréq (2017) et la deuxième édition de l'enquête *Modes de garde et d'accueil du jeune enfant* de la Drees (2013). Le volet qualitatif a offert des éléments contextuels permettant de nourrir les hypothèses de recherche et guidant la sélection des différentes variables mobilisées dans les modèles statistiques. Le suivi longitudinal des trente-deux pères, exposé au chapitre suivant, aide par ailleurs à l'interprétation des résultats statistiques obtenus.

Pour des raisons de données disponibles et de cadrage de l'objet d'étude (voir introduction), les analyses se restreignent aux parents en couple hétérosexuel cohabitant âgés de 18 à 60 ans, dont le plus jeune enfant commun a au plus six ans (MDG) ou au plus sept ans (Génération 2010). L'échantillon comporte 5 165 couples pour MDG et 2 390 couples pour Générations 2010.

1.2.1. Variables analysées

a. Participation des pères au travail domestique (variables dépendantes)

Le tableau 7.1 présente les variables dépendantes. Dans la limite des données disponibles, j'ai sélectionné une série d'indicateurs concernant l'engagement parental des hommes. À moins que leur intitulé ne fasse explicitement référence « aux enfants » au pluriel, les variables concernent le ou la benjamin·e. Les analyses sont réalisées séparément pour chaque indicateur.

Tableau 7.1 – Indicateurs de participation paternelle

Dimensions de l'engagement parental	**Génération 2010 (Céreq, 2017)**	**MDG (Drees, 2013)**
Global		1. Temps que le père passe *seul* avec l'enfant en semaine, de 8 heures à 19 heures 2. Temps *total* que le père passe avec l'enfant en semaine, de 8 heures à 19 heures 3. Temps *total* que la mère passe avec l'enfant en semaine, de 8 heures à 19 heures
Tâches récréatives		4. Accompagner l'enfant à des activités culturelles, sportives ou de loisirs
Soins routiniers		5. S'occuper de l'enfant qui se réveille la nuit 6. Aller chercher l'enfant sur son lieu d'accueil
Charge mentale		7. Gérer les formalités liées aux modes d'accueil
Tâches ménagères	8. Faire les courses alimentaires 9. Préparer le dîner 10. Passer l'aspirateur	

Plutôt que de décrire chaque variable une à une, il convient de clarifier les principes qui ont guidé cette classification. Je considère d'abord les effets du congé sur des indicateurs d'implication *globale*, à savoir le temps que les deux parents consacrent au plus jeune enfant en semaine de 8 heures à 19 heures. Je distingue les moments où les pères *gardent l'enfant seul*, au cours desquels ils en ont l'entière responsabilité, *le temps total qu'ils passent en présence de l'enfant*, et le *temps total que les femmes passent en présence de l'enfant*. Ces variables sont issues du « calendrier d'accueil » de l'enquête MDG, qui mesure le temps (en minutes) que l'enfant passe avec chacun·e des intervenant·es qui assurent sa garde au cours d'une semaine de référence[48] (parents, assistante maternelle, établissement d'accueil, etc.). Ce calendrier ne tient compte ni des soirées ni des weekends et ne permet donc pas de saisir l'entièreté du temps que les hommes passent avec l'enfant. Toutefois, dans la mesure où les horaires couverts sont ceux qui entrent généralement en concurrence avec l'exercice de l'activité professionnelle, il

[48] La semaine précédant la passation du questionnaire, sauf perturbations majeures (maladie, congés, indisponibilité du mode d'accueil, etc.).

apparaît particulièrement adapté pour mesurer le lien entre recours au congé et réduction des inégalités de genre. Autrement dit, ces indicateurs donnent à voir l'engagement des pères sur les périodes potentiellement les plus contraignantes et qui requièrent des ajustements professionnels, plutôt que sur celles généralement banalisées et moins coûteuses du point de vue de l'emploi.

Je distingue ensuite quatre dimensions de l'engagement parental, dont on a vu qu'elles étaient plus ou moins socialement valorisées : les tâches récréatives, les soins routiniers, les tâches ménagères et la charge mentale. Les *tâches récréatives* concernent les activités liées au divertissement et au loisir. Cette dimension ne peut être saisie qu'imparfaitement dans les données disponibles, à partir des informations relatives à qui « accompagne l'enfant à des activités culturelles, sportives ou de loisirs ». La formulation de la question apparaît relativement vague et semble pouvoir se référer à des tâches en réalité très diverses : s'agit-il de réaliser des allées et venues ? d'observer l'enfant pendant qu'il réalise un match de sport ou un concert de musique ? ou encore de l'accompagner à des parcs de jeux ? Ces différentes activités ne sont pas appréciées au même degré (Brousse, 2015). En particulier, celles liées à la réalisation de trajets sont jugées bien plus pénibles que les temps de jeux avec l'enfant. S'il faut tenir compte de ces considérations dans l'analyse des résultats, il s'agit néanmoins de la tâche la plus à même de concerner des dimensions ludiques de la parentalité.

Les *soins routiniers* se rapportent à toutes les tâches dont le but est en priorité de répondre à un besoin quotidien ou récurrent de l'enfant, et qui impliquent une interaction avec lui. Par exemple, « aller chercher l'enfant sur son lieu d'accueil » peut éventuellement comporter des moments ludiques (rentrer par le parc, par exemple), mais ceux-ci ne sont pas systématiques, et ne représentent pas le premier objectif de cette action.

Les *tâches ménagères* englobent toutes les activités liées à l'entretien du foyer qui peuvent être réalisées en l'absence de l'enfant, mais lui bénéficient au moins en partie. Enfin, la *charge mentale et les responsabilités* regroupent les opérations cognitives liées à l'organisation, et qui peuvent également être réalisées en l'absence de l'enfant. Cette dimension ne peut être saisie qu'indirectement et partiellement dans les enquêtes, notamment à partir des tâches administratives liées à la gestion du mode de garde de l'enfant avant son entrée à l'école, s'il n'est pas principalement gardé par ses parents. Si ces tâches partagent beaucoup avec les tâches ménagères, je considère, comme Eerola, Närvi et Lammi-Taskula (2022) qu'elles s'en distinguent par la planification et le suivi qu'elles requièrent, ainsi que par la disponibilité qu'elles impliquent vis-à-vis des institutions.

Lorsque plusieurs indicateurs portant sur des tâches proches étaient disponibles, j'ai fait le choix, après avoir vérifié que les résultats obtenus étaient similaires, de ne conserver que

celui comprenant le plus d'observations pour éviter les redondances. Ainsi, je n'analyse pas qui « amène l'enfant sur son lieu d'accueil » (MDG) ni qui va « chercher les enfants le soir » (Génération 2010), mais qui va « chercher l'enfant sur son lieu d'accueil » (MDG). Sur ce point, j'ai conservé le trajet du soir (plutôt que celui du matin), dans la mesure où « aller chercher » l'enfant en fin de journée requiert généralement plus d'adaptations professionnelles que de le déposer en partant au travail (et donc, que le congé de paternité s'approche plus de son objectif égalitaire si le recours est associé à une hausse de la participation masculine dans cette tâche). De même, j'ai préféré étudier qui « gère les formalités du mode de garde » (MDG), d'une manière générale, plutôt que d'analyser qui s'est occupé des « démarches pour trouver le mode de garde » (MDG), tâche plus ponctuelle.

En ce qui concerne les indicateurs liés à la répartition des tâches (4 à 10), les personnes interviewées ont estimé, dans les deux enquêtes, « qui s'occupe le plus souvent » ou « principalement » des différentes activités considérées selon quatre possibilités : « la mère », « les deux » parents indifféremment, « le père » ou « quelqu'un d'autre ». Faute d'observations suffisantes, la mesure de l'externalisation n'est retenue qu'en ce qui concerne la question « qui va chercher l'enfant sur son lieu d'accueil », « qui l'accompagne à ses activités » et « qui passe l'aspirateur ».

Dans le cadre des analyses multivariées, ces trois à quatre modalités de réponse sont recodées afin d'obtenir des variables dichotomiques mesurant l'implication du père, qui prennent 1 lorsque celui-ci participe au moins aussi souvent que sa compagne à la réalisation de la tâche et 0 lorsque la responsabilité incombe principalement à « la mère » ou, le cas échéant, à « quelqu'un d'autre ». En réunissant ces deux dernières catégories, je considère qu'un accroissement hypothétique du recours à l'externalisation en cas d'utilisation du congé ne répondrait pas à l'objectif de favoriser l'engagement masculin dans la sphère domestique visé par le dispositif.

Opter pour des variables dépendantes binaires possède l'avantage d'améliorer la puissance des analyses statistiques et de grandement simplifier la présentation des résultats. Cette approche implique cependant des compromis concernant le degré de finesse avec lequel il est possible d'explorer la relation entre le recours au congé et les différentes manières dont peuvent se répartir les tâches. Des tests de robustesse en conservant les modalités de réponse initiales ont été réalisés afin de vérifier que les résultats ainsi obtenus mènent aux mêmes conclusions que ceux prédits par des modèles de régressions multinomiales (les modèles présentés par les tableaux A.7.2 et A.7.4, en annexe, reproduisent les modèles présentés par le tableau 7.4 et la figure 7.8 au cours de ce chapitre).

Toutes les tâches examinées n'ont pas la même pertinence selon l'âge et le mode de garde de l'enfant. À titre d'exemple, les réveils nocturnes sont très fréquents dans les débuts, mais pèsent moins dans le quotidien des parents au fur et à mesure que l'enfant grandit, les activités culturelles ou sportives sont rares dans les toutes premières années, et « aller chercher l'enfant sur son lieu d'accueil » n'a de sens que si celui-ci n'est pas toujours gardé à domicile. Le tableau 7.2 résume en conséquence les champs retenus et les échantillons correspondants en fonction des variables dépendantes étudiées.

Tableau 7.2 – Champ retenu selon l'indicateur de participation paternelle

	Indicateur de participation paternelle	**Enquête**	**Champ**	**N**
1,2,3	Temps passé avec l'enfant	MDG	Tous les couples dont le dernier enfant a moins de 6 ans	5 165
4	Accompagner l'enfant à des activités	MDG	Couples dont le dernier enfant a entre 2 et 6 ans	2 418
5	S'occuper de l'enfant qui se réveille la nuit	MDG	Couples dont le dernier enfant a moins de 2 ans	1 756
6	Aller chercher l'enfant sur son lieu d'accueil	MDG	Couples dont le dernier enfant a moins de 6 ans, au moins partiellement gardé à l'extérieur du domicile	4 257
7	Passer l'aspirateur	Génération 2010	Tous les couples dont le dernier enfant a moins de 7 ans	2 390
8	Préparer le diner	Génération 2010	Tous les couples dont le dernier enfant a moins de 7 ans	2 390
9	Faire les courses alimentaires	Génération 2010	Tous les couples dont le dernier enfant a moins de 7 ans	2 390
10	Gérer les formalités liées au mode de garde	MDG	Couples dont le dernier enfant a moins de 3 ans et est gardé à la crèche ou par une assistante maternelle	1 057

b. Recours au congé de paternité (variable indépendante d'intérêt)

La variable d'intérêt est le recours total ou partiel du congé de paternité suite à l'arrivée du dernier enfant observé par les données, par opposition au non-recours à la politique publique. Dans la mesure où la majorité (95 %) des pères qui y recourent posent la totalité des onze jours (Legendre et Lhommeau, 2016), la durée des congés posée n'est pas incluse dans les modèles.

c. *Propriétés familiales, professionnelles et sociales (variables de contrôle)*

Le partage des tâches dépend d'une diversité de facteurs, qui pour certains influent simultanément sur le recours au congé de paternité (chapitre 3). Je détaille ci-après les variables de contrôle retenues. J'ai employé, autant que possible, des indicateurs identiques pour l'ensemble des modèles, mais quelques informations ne sont disponibles que pour l'une ou l'autre des enquêtes mobilisées[49].

Les variables de contrôle sont en premier lieu d'ordre professionnel. Dans les modèles issus de l'exploitation de MDG 2013, je tiens compte *des horaires professionnels du père*, le « temps disponible » étant l'un des facteurs les plus communément associés à l'engagement dans la sphère domestique (Bianchi et al., 2000). Selon cette perspective, les hommes et les femmes s'impliqueraient dans le travail domestique en fonction du temps qu'ils et elles consacrent à leur emploi. Comme Domínguez-Folgueras (2022) le développe, cette approche ne peut être pensée indépendamment du genre. C'est en partie car elles ont été responsabilisées à la prise en charge du travail domestique que les femmes ajustent davantage leur situation professionnelle, voire leur orientation scolaire, à leurs (potentielles) responsabilités familiales. Leur plus grande « disponibilité » peut également directement ou indirectement découler de discriminations sur le marché de l'emploi, entre autres liées à la supposition que les femmes sont professionnellement moins investies que les hommes parce qu'elles s'occupent de leurs proches. En ce sens, l'investissement dans la sphère professionnelle et l'investissement dans la sphère familiale sont endogènes : l'assignation des femmes au travail domestique peut simultanément motiver et résulter d'une diminution de l'activité professionnelle. Par ailleurs, les hommes et les femmes n'occupent pas de la même manière leur « temps disponible » - les premiers s'impliquant par exemple moins dans le travail domestique que les dernières lorsqu'ils connaissent une période de chômage (Pailhé et Solaz, 2008), par exemple.

Il ne s'agit donc pas ici de penser que le « temps disponible » comme un facteur *entièrement* exogène, qui contraindrait les organisations conjugales en dehors de toute marge de manœuvre des parents (bien que ces derniers n'aient bien sûr pas non plus le plein contrôle sur leur emploi, notamment au regard de leurs contraintes financières ou du contexte économique). Il s'agit plutôt d'analyser comment partage des tâches, recours au congé de paternité et investissement professionnel s'articulent. Le chapitre 3 a en effet montré que les hommes qui ont de plus longs horaires professionnels ont une probabilité plus élevée de ne pas faire usage de leur congé de paternité à la naissance. Le potentiel effet positif associé à

[49] En résumé, les variables incluent dans les modèles sont identiques sauf en ce qui concerne la manière de mesurer les revenus des conjoints. Par ailleurs le sexe de l'enfant, le nombre d'heures travaillées et le fait de travailler de nuit ou en weekend d'autre part ne sont pas des informations disponibles dans Génération 2010.

l'utilisation des onze jours sur l'implication paternelle reflète-t-il uniquement une plus grande disposition des pères « recourants » à se rendre disponible pour la sphère familiale ? Pour étudier cette question, je considère le fait d'avoir des horaires « élevés », plus longs que ceux des trois quarts des hommes, c'est-à-dire qui totalisent « 40 heures ou plus par semaine » ou non. Génération 2010 ne contient pas d'information sur le nombre d'heures travaillées.

Pour les deux enquêtes, je tiens également compte de la *situation professionnelle du couple.* Plus précisément, j'identifie lequel des deux parents est le plus « disponible » (soit consacre le moins de temps au travail rémunéré), en considérant six possibilités : « elle est sans emploi » tandis qu'il a une activité professionnelle, « il est sans emploi », « les deux parents sont sans emploi », ou les deux conjoints ont une activité professionnelle, mais « elle travaille moins que lui », « il travaille moins qu'elle », ou « leurs horaires sont équivalents ». Cette variable permet de saisir avec plus de précision la « disponibilité » des conjoints que ce qu'aurait permis le simple calcul de « qui travaille le plus longtemps », qui aurait mêlé indistinctement les couples monoactifs ou biactifs. Être au foyer ou en recherche de poste ne laisse pas exactement présager le même rapport à la sphère professionnelle et familiale, mais ces deux situations sont réunies dans la mesure où elles impliquent toutes deux une forte réduction des contraintes temporelles.

Avoir des horaires atypiques peut également être conçu comme un facteur de « temps disponible ». Ce facteur a été identifié comme une condition « d'enrôlement » des pères dans le travail domestique (Cartier et al., 2021 ; Chatot, 2020a), parce que cette configuration conduit les hommes à se retrouver plus souvent seul à domicile à gérer le quotidien (Lesnard, 2009 ; Maublanc, 2009). Dans les modèles issus de MDG, je contrôle donc si *la mère* ou *le père travaillent régulièrement le weekend ou la nuit* (plus de deux heures consécutives avant 6 heures le matin ou après 18 heures le soir). Cette information n'est pas disponible dans l'enquête Génération 2010.

La question des revenus est par ailleurs centrale dans les hypothèses qui visent à expliquer le partage des tâches ménagères. La « théorie de la négociation » (Blood et Wolfe, 1960) suppose que, dans un couple, la personne qui détient le plus de ressources (financières, culturelles, etc.) est en position avantageuse dans les rapports de pouvoir et peut éviter la réalisation des tâches jugées les plus pénibles. Cette théorie a été largement testée empiriquement et débattue (England, 2011 ; Sullivan, 2011), certains travaux observant que, lorsque les revenus de leur conjointe dépassent les leurs, les hommes diminuent leur investissement dans le travail domestique, potentiellement pour « neutraliser une déviance de genre » (Brines, 1993 ; Greenstein, 2000). D'autres chercheurs et chercheuses soutiennent la « théorie de l'autonomie » selon laquelle ce sont d'abord les revenus absolus de la conjointe

qui importent, indépendamment de ceux de son partenaire, faisant l'hypothèse qu'il serait plus aisé pour les femmes d'externaliser les tâches ménagères à une employée domestique rémunérée que d'obtenir la participation de leur conjoint compte tenu des rapports de genre (Bittmann, 2015 ; Gupta, 2007 ; Killewald et Gough, 2010). Il est à noter que ces deux dernières approches ne sont pas mutuellement exclusives. Les modèles qui analysent la répartition des tâches parentales ménagères à partir de Génération 2010 incluent ainsi les *revenus relatifs* des conjoints (qui gagnent plus que l'autre), les *revenus relatifs au carré* (pour tenir compte de l'effet potentiellement non-linéaire des revenus relatifs), et les *revenus absolus* de la mère. Dans l'enquête MDG, seuls les *revenus du foyer, par tranches,* sont disponibles. Cette variable, qui englobe les salaires des parents ainsi que l'ensemble des aides sociales perçues, permet plutôt d'approcher le niveau de vie des couples et leur possibilité d'externalisation que les négociations conjugales. Cette limite impacte toutefois moins l'analyse de la répartition de tâches parentales qui impliquent une interaction avec l'enfant, dans la mesure où, comme développées ci-avant, elles sont moins souvent considérées comme des « corvées » (Baizán, Domínguez et González, 2014 ; Sullivan, 2013).

L'analyse de ces différents indicateurs professionnels, pris séparément, est ici privilégiée par rapport à l'analyse des catégories socio-professionnelles. Contrairement aux chapitres 3 et 4, qui avaient pour objectif d'identifier comment les pratiques liées au recours au congé de paternité se répartissent à travers l'espace social, l'enjeu du présent chapitre est plutôt de contrôler si les associations significatives entre recours au congé et implication paternelle résistent une fois pris en compte les caractéristiques des parents. Dans cette perspective, il est préférable d'inclure dans les modèles les informations les plus précises possibles (une même catégorie socio-professionnelle pouvant en réalité regrouper des individus avec des niveaux de revenus ou des volumes horaires professionnels très disparates).

Dans les deux enquêtes, j'inclus également une série d'indicateurs sur les caractéristiques familiales du foyer, à commencer par le *rang de la naissance* (« 1ère naissance » ou « naissances suivantes »), qui influe à la fois sur le recours au congé et sur le partage des tâches. La spécialisation des rôles entre parents a en effet tendance à se renforcer au fil des naissances (Brugeilles et Sebille, 2009 ; Clément et al., 2019 ; Pailhé et Solaz, 2009), et les pères interrompent plus souvent leur activité professionnelle pour l'arrivée de l'aîné·e (voir chapitre 3). Je considère par ailleurs *l'âge du ou de la benjamin·e* (en année), les pères consacrant plus de temps aux enfants en bas âge (Champagne, Pailhé et Solaz, 2015) et apparaissant moins impliqués au fur et à mesure qu'ils grandissent (Brugeilles et Sebille, 2009).

Le partage des tâches dépend aussi du *sexe de l'enfant* (Brugeilles et Sebille, 2009), les hommes étant plus souvent en retrait des tâches liées à l'intime et au corps comme l'habillage

ou le coucher avec les filles et au contraire plus investis dans les tâches récréatives avec les garçons. Cependant, cette information n'est renseignée que dans l'enquête MDG 2013 et n'est donc pas inclue dans les modèles issus de l'exploitation de *Génération 2010*.

En ce qui concerne les caractéristiques sociales des parents, je tiens compte, pour les deux enquêtes, du *niveau de diplôme du père* (« infrabac », « baccalauréat », « bac+2 », « bac+3 »). Au-delà d'informer indirectement sur le niveau de qualification du métier exercé, plusieurs travaux ont montré que le niveau de diplôme est positivement corrélé à l'adhésion à des idéaux égalitaires (pour une revue de la littérature, voir (Grunow, Begall et Buchler, 2018)). En Espagne, une étude réalisée à partir d'une enquête de type « emploi du temps » montre par ailleurs que plus les pères sont diplômés, plus ils consacrent du temps aux tâches parentales, certainement en partie lié à des stratégies de transmission de capital culturel et de reproduction sociale (Baizán, Domínguez et González, 2014). J'inclus également dans l'ensemble des modèles *l'âge du père*, selon quatre catégories (« moins de 25 ans », « entre 25 ans et 30 ans », « entre 31 ans et 35 ans » et « plus de 35 ans »).

Enfin, tous les modèles contrôlent systématiquement le *sexe du répondant*, qui influence les déclarations concernant le partage des tâches. En effet, les données déclaratives concernant le partage des tâches font l'objet d'une mise en scène de soi, femmes et hommes ayant tendance à estimer à la hausse leur propre participation aux activités domestiques (Régnier-Loilier et Guisse, 2009).

Le tableau des statistiques descriptives se situe en annexe (tableau A.7.2).

1.2.1. Méthodes employées

Afin d'explorer comment la relation entre le recours au congé et les pratiques des pères varie en fonction des dimensions de la prise en charge de l'enfant, chaque indicateur d'engagement parental est analysé séparément. Je m'appuie sur des modèles de régression linéaire pour l'étude des variables dépendantes continues portant sur le temps que les parents passent avec l'enfant en semaine (tableau 7.3), et sur des modèles de régression logistique pour les variables dichotomiques concernant le partage des différentes tâches (tableau 7.4). Les résultats sont présentés sous forme d'effets marginaux pour ces derniers (« *average marginal effects* »).

La possibilité d'opter pour un modèle à variable instrumentale (*two-stage least squares*) pour approcher une relation causale a été envisagée mais non retenue. Cette méthode vise à traiter l'endogénéité, liée ici au fait que le recours au congé de paternité peut potentiellement refléter, plutôt que causer, une plus grande implication paternelle. Elle repose sur l'identification d'un instrument corrélé à la variable explicative endogène (en l'occurrence, le

recours aux onze jours), mais sans effet direct sur la variable à expliquer (ici, la participation des hommes aux tâches parentales). Le mois de naissance aurait pu servir d'instrument crédible à cette fin. La période à laquelle arrive l'enfant est en effet légèrement lié au recours au congé de paternité (notamment, les pères utilisent plus souvent le dispositif lorsque le nourrisson arrive en été, comme le montre le chapitre 4), et rien n'invite à penser qu'elle influe directement sur le partage des tâches entre conjoints. Cependant, la corrélation entre cet instrument et l'utilisation du dispositif est trop faible pour permettre des estimations fiables[50].

1.3. Résultats : un accroissement de l'implication paternelle qui ne renverse pas les hiérarchies de genre au sein du travail domestique

J'étudie dans un premier temps la relation entre le recours au congé et le temps global que les parents passent avec l'enfant en semaine, avant d'explorer plus précisément comment celle-ci varie en fonction des tâches considérées.

1.3.1. Une petite augmentation du temps paternel qui ne diminue pas le temps maternel

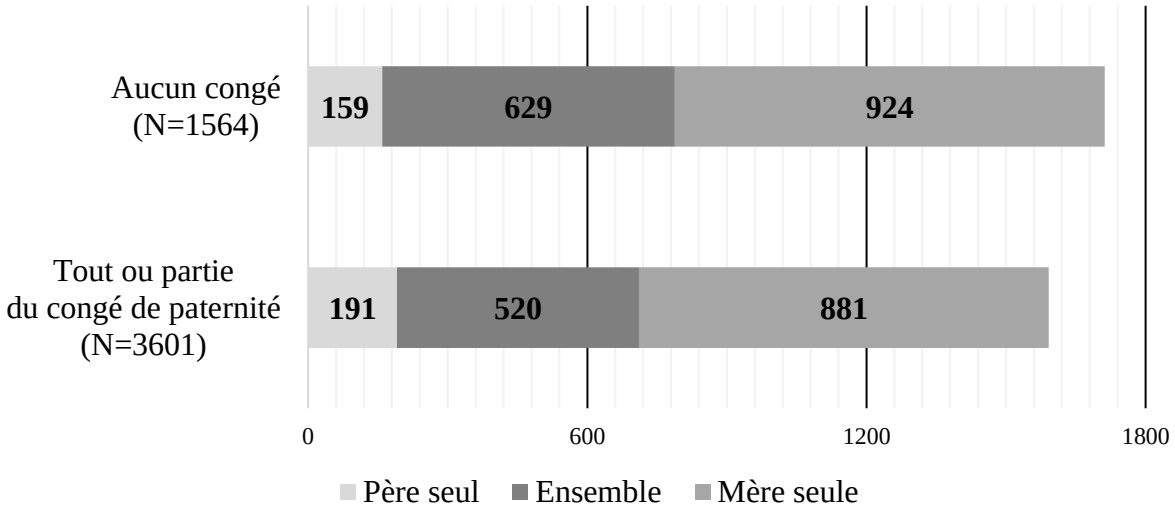
La figure 7.1 donne à voir le temps moyen, en minutes, que chaque parent passe seul et en présence de l'autre parent avec l'enfant au cours d'une semaine de référence, du lundi au vendredi entre 8 heures et 19 heures. Avant de commenter les variations d'implication paternelle selon le recours au congé, le résultat le plus notable est que les mères s'occupent bien plus fréquemment seules du ou de la benjamin·e dans ses six premières années que les pères. Sur l'ensemble des couples, le temps parental « en solitaire » moyen des femmes équivaut à plus de cinq fois celui des hommes (environ 15 heures contre 3 heures), reflétant la forte asymétrie des réaménagements professionnels après une naissance (Pailhé et Solaz, 2009). Des mois après la fin des congés de maternité et de paternité, l'écart que mères et pères consacrent à la garde de l'enfant en semaine est ainsi considérable.

Par rapport à ceux qui ont posé un congé de paternité, les pères qui n'ont pas interrompu leur activité professionnelle à l'arrivée de leur dernier enfant le supervisent ensuite plus rarement en l'absence de la mère, de l'ordre d'une demi-heure de moins par semaine (2 heures 39 minutes contre 3 heures 11 minutes – ou 159 minutes contre 191 minutes). En miroir, leurs conjointes assument davantage l'entière responsabilité de l'enfant que les partenaires des pères qui ont utilisé tout ou partie des onze jours (43 minutes de plus en moyenne).

[50] On considère généralement un instrument fiable lorsque le test F, qui teste l'hypothèse selon laquelle l'instrument est sans lien avec la variable explicative endogène, a une valeur supérieure à 10 (Andrews, Stock et Sun, 2019). Dans le cas présent, la valeur était inférieure à 5.

Néanmoins, l'addition de l'ensemble du temps que les hommes consacrent à l'enfant, avec *et* sans la mère, révèle que ceux qui n'ont pas fait usage du congé de paternité sont en réalité plus présents au quotidien (13 heures 8 minutes contre 11 heures 51 minutes – ou 788 minutes contre 711 minutes). Ainsi, à rebours des représentations au sujet des non-recourants, perçus comme des « pères absents » (chapitre 3), pris dans leur ensemble, les pères qui n'ont posé aucun des onze jours voient en moyenne plus souvent leurs enfants que ceux qui ont utilisé le congé (du moins, pendant les jours de semaine).

Figure 7.1 - Temps moyen passé avec l'enfant selon le recours au congé de paternité, du lundi au vendredi entre 8 heures et 19 heures (en minutes)



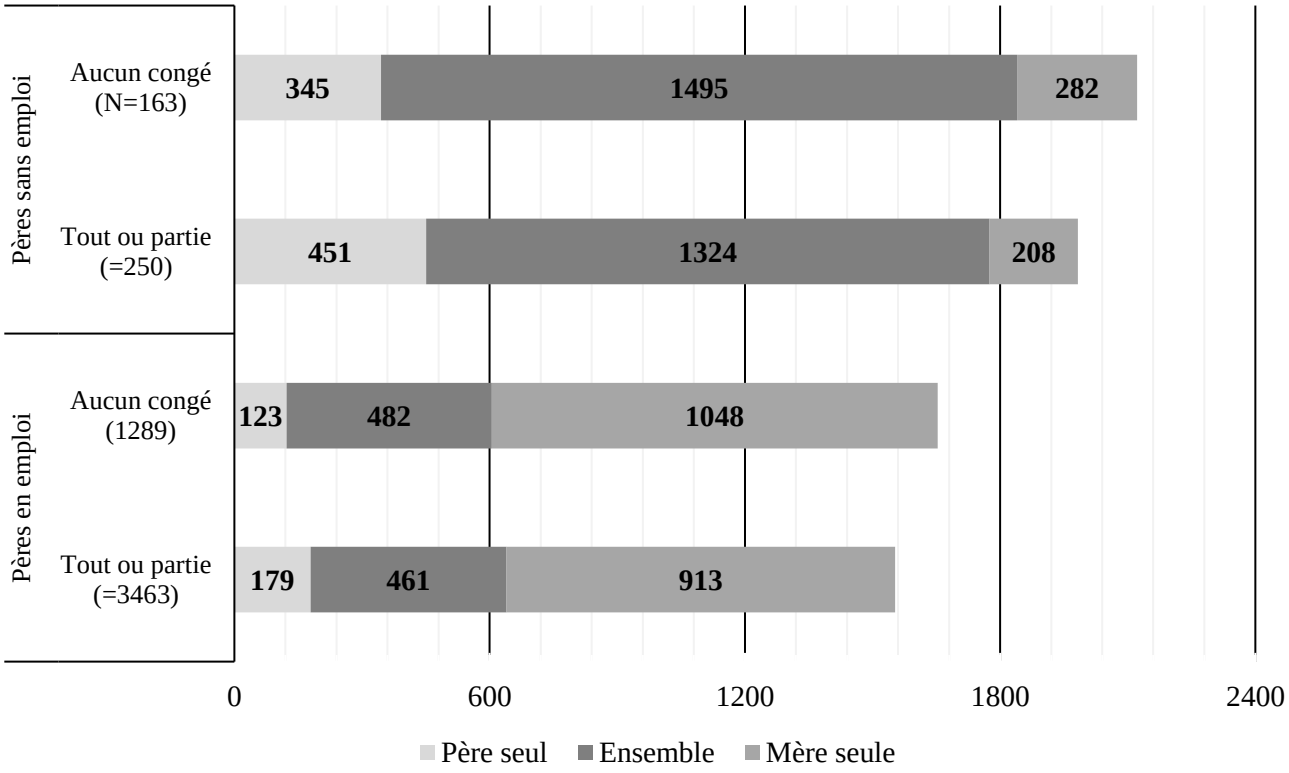
Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013. Données pondérées. Champ : couples vivant avec au moins un enfant de moins de 6 ans au moment de l'enquête (N=5 165). Lecture : En moyenne, les pères qui n'ont pas utilisé de congé de paternité pour l'arrivée de leur dernier enfant passent 159 minutes seul avec lui ou elle en semaine, de 8 heures à 19 heures.

Ce résultat contre-intuitif tient principalement au fait que, comme développé dans le chapitre 3, l'un des principaux facteurs du non-recours est l'absence d'emploi salarié stable au moment de la naissance. Dès lors, les hommes qui n'ont pas posé de congé de paternité sont également plus souvent sans emploi à la date de l'enquête que ceux qui ont utilisé le dispositif (16,2% contre 4,5%), et se retrouvent, en conséquence, plus régulièrement en famille.

La figure 7.2 montre la durée passée avec l'enfant en journée du lundi au vendredi selon le recours au congé et la situation professionnelle du père. Elle montre que les pratiques parentales à un instant *t* dépendent bien plus des horaires professionnels sur le moment que des évènements qui ont eu lieu au moment de la naissance. Congé ou non, les pères sans emploi gardent trois à quatre fois plus souvent seul leur benjamin·e que les pères qui ont un travail rémunéré, et passent, au global, autour de 30 heures par semaine avec l'enfant (contre environ

10 heures). Toutefois, chez les couples où le père n'a pas d'activité professionnelle, les deux parents consacrent dans l'absolu beaucoup plus de temps à la garde, qui est moins externalisée. En conséquence, le large investissement parental des hommes sans poste s'accompagne d'une très nette baisse du temps que leurs conjointes passent *seules* avec l'enfant, mais il ne va pas de pair avec une diminution du temps maternel *total* – c'est même plutôt le contraire.

Figure 7.2 - Temps moyen que les parents passent avec l'enfant selon le recours au congé et la situation professionnelle du père, du lundi au vendredi entre 8 heures et 19 heures (en minutes)



Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013. Données pondérées. Champ : couples vivant avec au moins un enfant de moins de 6 ans au moment de l'enquête (N=5 165). Lecture : En moyenne, les pères qui n'ont pas utilisé de congé de paternité pour l'arrivée de leur dernier enfant et qui sont en emploi à la date de l'enquête passent 123 minutes seul avec lui ou elle en semaine, de 8 heures à 19 heures.

En ce qui concerne les différences observées en fonction de l'utilisation du congé de paternité au sein des couples où le père est sans emploi, une logique similaire à celle dégagée à partir de la figure 7.1 s'observe, à savoir que les non-recourants sont plus souvent en famille, mais se retrouvent moins souvent seuls avec l'enfant que les pères qui ont utilisé le dispositif.

Parmi les foyers où le père est en emploi à la date de l'enquête, les écarts de pratiques selon l'utilisation ou non du congé de paternité sont plus attendus. Ceux qui ont posé tout ou partie des onze jours s'impliquent globalement plus dans la garde de l'enfant en semaine, et le font plus souvent en l'absence de leurs conjointes (environ une heure supplémentaire – 179

minutes contre 123 minutes), qui ont elles-mêmes plus rarement la responsabilité exclusive de l'enfant que les compagnes des pères qui n'ont pas posé de congé (environ une heure et quart de moins). Les hommes qui n'ont pas employé la politique publique alors qu'ils sont en emploi au moment de l'enquête apparaissent donc ceux les moins investis au quotidien, probablement en lien avec un engagement professionnel conséquent.

La manière dont la relation entre congé de paternité et organisations parentales varie selon la situation professionnelle du père renvoie à la diversité des formes que peut prendre le non-recours au dispositif, exposée au chapitre 3. L'implication parentale des pères non-recourants à la date de l'enquête apparaît ainsi très contrastée selon que les hommes n'ont pas fait usage de leurs droits au moment de la naissance en raison de l'instabilité de leur emploi ou de leurs larges horaires professionnels.

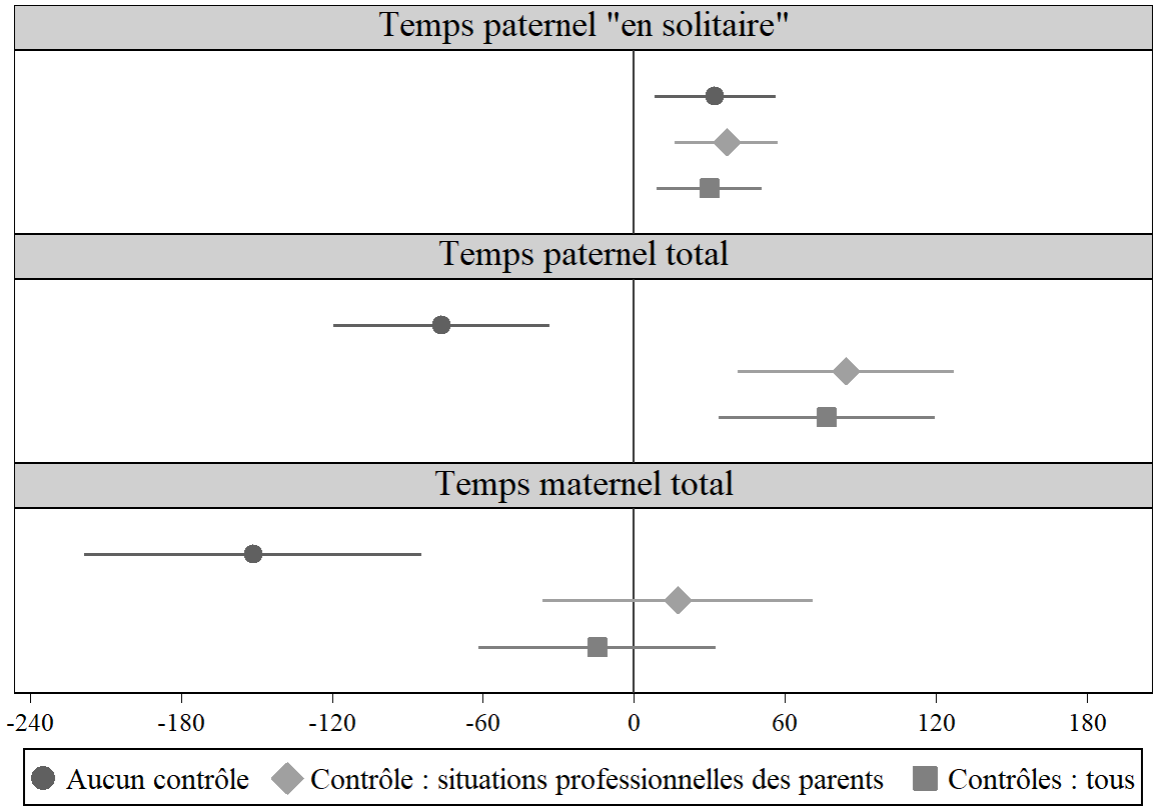
Les résultats issus des modèles de régressions linéaires (tableau 7.3, ci-après) sur le temps que pères et mères consacrent à leur benjamin·e du lundi au vendredi de 8 heures à 19 heures, concordent avec ces analyses. La figure 7.3 représente graphiquement les effets associés au recours au congé de paternité sur le temps que le père passe seul avec l'enfant (modèles 1 à 3), sur le temps total que le père passe avec l'enfant, seul ou en présence de la conjointe (modèles 4 à 6) et sur le temps total que la mère passe avec l'enfant (modèles 7 à 9). Pour chaque série, le premier modèle « à vide » inclue uniquement comme variable explicative l'utilisation du congé de paternité, le deuxième y ajoute la situation professionnelle des deux conjoints, et le dernier comprend l'ensemble des variables de contrôle.

Le recours au congé de paternité est positivement et significativement corrélé avec le temps que les hommes passent seuls avec l'enfant, avant et après contrôles. À caractéristiques équivalentes, avoir utilisé le dispositif est ainsi associé à une augmentation de l'implication masculine du lundi au vendredi d'environ une demi-heure (un résultat qui varie très peu après l'ajout de la situation professionnelle des parents puis de l'ensemble des variables de contrôle). Autrement dit, chez les couples où le père a fait usage des onze jours, les conjoints se relaient davantage pour assumer la responsabilité de l'enfant. C'est lorsque les hommes s'occupent en autonomie de l'enfant qu'ils sont le plus susceptibles de développer leurs compétences parentales et de libérer du temps à leur conjointe. De ce point de vue, bien que la différence entre les deux groupes ne soit pas si large, les effets de la politique publique sont conformes avec son objectif de réduction des inégalités de genre.

Le recours au congé est corrélé de manière significative et négative avec le temps parental total des pères dans le modèle « à vide », mais, en accord avec les analyses précédentes, la relation s'inverse une fois pris en considération les emplois du temps professionnels des parents. Autrement dit, si les pères qui n'ont pas utilisé le congé passent dans l'absolu plus de

temps avec l'enfant dans ses premières années, cet écart, significatif, s'explique principalement par la situation d'emploi des conjoints à la date de l'enquête (et notamment par le fait que les non-recourants sont plus souvent sans emploi dans les premières années de l'enfant). À engagement professionnel équivalent, le recours aux onze jours est donc associé à une augmentation de la durée globale que les hommes passent avec leur benjamin·e d'un peu plus d'une heure. L'inclusion du reste des variables explicatives fait peu évoluer ce résultat.

Figure 7.3 Effets du recours au congé de paternité sur le temps passé avec l'enfant (minutes), du lundi au vendredi de 8 heures à 19 heures



Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013. Données pondérées. Champ : couples vivant avec au moins un enfant de moins de 6 ans au moment de l'enquête (N=5 165). Remarques : La figure représente les effets associés au recours aux congés prédits par les modèles 1 à 9 du tableau 7.3, avec des intervalles de confiance au seuil de 95%.

En revanche, l'association entre l'utilisation des onze jours par les pères et le temps parental total des mères devient quasi nulle et non significative une fois l'inclusion des variables de contrôle (en particulier celle relative aux situations professionnelles des conjoints). Si les mères dont le compagnon a utilisé la politique publique passent, au total, moins de temps avec leur enfant en semaine, c'est donc avant tout parce que ces femmes sont plus nombreuses à avoir repris une activité professionnelle après la naissance. À caractéristiques professionnelles

et familiales équivalentes, le temps que les conjointes consacrent à la garde de l'enfant en semaine ne varie pas significativement selon que les pères ont ou non fait usage des onze jours.

En d'autres termes, l'augmentation de l'engagement paternel associée au recours au congé de paternité ne s'accompagne pas, en miroir, d'une diminution de du temps que les mères consacrent à l'enfant. Si les données statistiques contiennent peu d'indices pour interpréter ces observations, les entretiens menés avec les pères permettent d'analyser à un degré beaucoup plus fin les quotidiens des familles et les logiques qui sous-tendent les organisations conjugales. Le prochain chapitre (chapitre 8) offre ainsi des clefs pour comprendre ces résultats en présentant, en détail, plusieurs « styles de paternité ».

Succinctement, on peut déjà noter que le matériau qualitatif révèle que les couples au sein desquels les pères s'occupent le plus souvent de l'enfant sont des couples où les deux conjoints s'engagent largement dans la parentalité, et préfèrent minimiser le recours à des modes de gardes externes (style « coparental » et « auxiliaire »). Dans ces cas, la contribution des pères aux soins à l'enfant est liée à la mise en application de normes éducatives « intensives », centrées sur l'enfant (Hays, 1996 ; Lee et al., 2014). L'implication de ces pères ne remet alors pas en cause la nécessité d'un large engagement maternel, voire s'articulent avec la croyance en un primat de la relation mère-enfant. Dans le « style auxiliaire », en particulier, l'implication des pères se présente comme une condition pour réaliser les normes de « maternage intensif », trop exigeantes et chronophages pour être réalisées par les femmes sans le soutien de leur conjoint.

Dans l'ensemble, les résultats de cette sous-partie rappellent que l'engagement parental n'est pas un jeu à somme nulle. L'augmentation de l'implication paternelle ne se substitue pas nécessairement à l'implication maternelle, mais peut s'y cumuler. En l'occurrence, si les pères qui utilisent le congé de paternité s'occupent un peu plus souvent de l'enfant en semaine, leur implication apparaît plutôt liée à une moindre externalisation de la garde au sein de leur couple qu'à un moindre engagement maternel. Ce résultat mérite d'être souligné dans la mesure où la politique publique est censée permettre un rééquilibrage de l'impact des naissances sur les carrières professionnelles des femmes et des hommes.

Tableau 7.3 – Temps passé avec l'enfant du lundi au vendredi de 8 heures à 19 heures, régressions linéaires (minutes)

Variables	Modalités	Temps paternel en solitaire			Temps paternel total			Temps maternel total		
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9
Congé de paternité *(réf. Non-recours)*	Recours	32***	37***	30***	-76***	84***	77***	-151***	17	-15
		(12)	(10)	(11)	(22)	(22)	(22)	(34)	(27)	(24)
Situation professionnelle du couple *(réf. Biactif : Horaires équivalents)*	Monoactif : Il est sans emploi		466***	488***		896***	838***		115**	-116**
			(61)	(59)		(77)	(73)		(55)	(56)
	Monoactif : Elle est sans emploi		-213***	-195***		141***	26		1 564***	1 222***
			(12)	(15)		(26)	(29)		(34)	(39)
	Non actif : Le couple est sans emploi		-162***	-126***		1 544,2***	1 367,3***		1 551***	1 129***
			(19)	(23)		(71,6)	(73,5)		(66)	(64)
	Biactif : Il travaille moins qu'elle		64**	65**		129***	100**		179,3***	128,0**
			(31)	(30)		(45)	(43)		(62)	(57)
	Biactif : Il travaille plus qu'elle		-98***	-70***		-110***	-33		337***	305***
			(14)	(13)		(22)	(22)		(28,5)	(29,1)
Volume horaire du père *(réf. <40 heures / semaine)*	Élevé (>40 heures / semaine)			-54***			-237***			-49,3
				(10)			(24)			(30,8)
Horaires atypiques (mère) *(réf. Non)*	Elle travaille de nuit ou les weekends			6			24,8			97,9***
				(13)			(21)			(25)
Horaires atypiques (père) *(réf. Non)*	Il travaille de nuit ou les weekends			76***			195***			-44*
				(10)			(19)			(23)

Quintile des revenus mensuels net par UC *(réf. Q4 : 1730€ - 2169€)*	Q1 : < 1055€			-48***			80**			85**
				(17)			(37)			(38)
	Q2 : 1055€ - 1429€			-3			-80***			-187***
				(17)			(40)			(34)
	Q3 :1430€ - 1729€			-1			-136***			-346***
				(18)			(30)			(35)
	Q5 : > 2170€			-18			-205***			-434***
				(18)			(32)			(39)
Diplôme du père *(réf. Baccalauréat)*	< Baccalauréat			10			27			30
				(15)			(28)			(29)
	Bac+2			-33*			-79**			-18
				(17)			(31)			(36)
	Bac+3 ou plus			-54***			-115***			-40
				(16)			(30)			(34)
Rang de l'enfant *(réf. 1ère naissance)*	Naissance(s) suivante(s)			-40***			-52**			180***
				(12)			(22)			(26)
Âge de l'enfant *(en année)*				-11***			-59***			-201***
				(3)			(6)			(7)
Sexe de l'enfant *(réf. Garçon)*	Fille			-1			0			-17
				(10)			(18)			(21)
Observations		5 165	5 165	5 165	5 165	5 165	5 165	5 165	5 165	5 165

Remarques : *réf.* : situation de référence ; - : non significatif ; * : significatif au seuil de 10% ; ** : 5% ; *** : 1%. Les modèles 3, 6 et 9 incluent également l'âge du père (4 postes) et le sexe du répondant.
Source : Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2013 (Drees). Champ : couples vivant avec au moins un enfant de moins de 6 ans au moment de l'enquête.

L'ampleur des associations entre le recours au congé de paternité et le temps que les parents passent avec l'enfant apparaît par ailleurs relativement faible par rapport au poids des autres facteurs considérés dans les modèles de régressions (tableau 7.3). En comparaison, les organisations conjugales varient très fortement selon la situation professionnelle des parents , conformément à la théorie du « temps disponible ». Avoir ou ne pas avoir d'emploi est, logiquement, le facteur qui fait le plus varier le temps consacré à la garde de l'enfant en semaine. D'après les estimations du modèle 6, les hommes qui n'ont, contrairement à leur conjointe, pas de travail rémunéré, passent quatorze heures de plus avec l'enfant en semaine (ou 838 minutes), dont huit heures seul-à-seul (ou 488 minutes, modèle 3) par rapport aux hommes qui travaillent autant que leur compagne. En miroir, avoir un conjoint sans emploi s'accompagne, après contrôles, d'une diminution de deux heures le temps consacré à la garde de l'enfant chez les mères (116 minutes, modèle 9).

Si l'absence d'activité professionnelle augmente drastiquement l'implication paternelle, elle augmente plus encore l'implication maternelle - alors même que le temps parental des femmes est déjà, en moyenne, supérieur à celui des hommes. Ainsi, chez les couples où seul l'homme a un emploi, les femmes dédient, d'après le modèle 9, plus de vingt heures supplémentaires (1222 minutes) à la garde de l'enfant que chez les couples où les parents ont des horaires professionnels équivalents. Si l'on sait qu'hommes et femmes n'investissent pas de manière comparable la sphère familiale en cas de chômage (Pailhé et Solaz, 2008), les écarts constatés sont ici sûrement accentués par la variété des situations auxquelles peut correspondre le fait d'être « sans emploi » dans les modèles. Alors que les femmes concernées sont plus nombreuses à se définir comme mères au foyer, les hommes qui entrent dans cette catégorie sont plus susceptibles de rechercher un poste pendant que l'enfant est gardé à l'extérieur du domicile.

Suivant la même logique, avoir des horaires professionnels inférieurs, plutôt qu'équivalents, à ceux de l'autre parent est associé à une augmentation du temps passé avec l'enfant, pour les pères comme pour les mères. Ici encore, les corrélations observées sont moins larges sur le temps paternel que sur le temps maternel, suggérant que les hommes préservent plus aisément leur « temps disponible » du travail domestique. Dans le modèle 6, l'inclusion du volume horaire absolu du père capte les effets associés au fait que l'homme travaille relativement plus que sa femme. Autrement dit, il semble que c'est plutôt le fait d'avoir des horaires longs que d'avoir des horaires plus importants que leur compagne qui conduisent les pères à allouer moins de temps à l'enfant.

Plus surprenant, chez les couples où le père s'investit moins dans la sphère professionnelle que leurs compagnes, celles-ci se consacrent davantage à la prise en charge de l'enfant que chez les couples où l'investissement professionnel des deux parents est comparable (modèles 8 et 9). L'analyse de ce résultat, clairement en opposition avec la théorie du temps disponible, est compliquée par l'absence de données sur le temps total que ces femmes accordent aux tâches parentales au cours d'une semaine complète. On ne peut, par exemple, pas exclure l'hypothèse que leur investissement se relâche en weekend et en soirée. Quoi qu'il en soit, ces couples externalisent visiblement moins souvent la garde du lundi au vendredi entre 8 heures et 19 heures. Dans la mesure où les revenus masculins sont généralement plus élevés que les revenus féminins, peut-être ces ménages disposent-ils moins de moyens financiers pour faire garder l'enfant que lorsque les deux conjoints ont des investissements professionnels similaires. (Les modèles contrôlent pour les quintiles de niveau de vie, mais le recours à des services payants, en particulier sur les temps du soir, concerne une minorité de ménages les plus dotés économiquement.) Peut-être, dans une logique de neutralisation de la déviance de genre (West et Zimmerman, 1987), ces couples veillent-ils à ce que l'écart de temps passé avec l'enfant ne se creuse pas trop entre les pères et les mères. Les interprétations de cette observation invitent dans tous les cas à la prudence.

Lorsque l'on ne s'intéresse plus seulement au volume des horaires professionnels, mais également à leur rythme, les modèles 3 et 6 montrent que travailler en soirée ou en weekend accroît le temps que les pères dédient à la garde de l'enfant en journée, du lundi au vendredi (de plus de trois heures au total, soit 195 minutes, d'après les estimations du modèle 6). Du fait de leurs horaires décalés, ces hommes sont certainement plus régulièrement à leur domicile les jours de semaines. Ceci ne signifie pas qu'ils passent nécessairement plus de temps avec l'enfant sur une semaine entière que ceux qui travaillent sur des plages horaires standards, mais montre en tout cas qu'ils participent plus à sa prise en charge, et en partie seul, sur des périodes généralement soumises à une pression temporelle plus élevée en raison des contraintes professionnelles. Parallèlement, leur engagement semble légèrement diminuer celui de leur partenaire (même si l'effet, détecté dans le modèle 9, n'est significatif qu'au seuil de 10%). Ce résultat fait écho à de précédentes recherches observant qu'avoir des horaires décalés conduit les hommes à « s'enrôler » dans la garde des enfants (Cartier et al., 2021 ; Maublanc, 2009). On peut noter que les effets associés à ce facteur sont deux fois plus larges que ceux associés au recours au congé de paternité. Dit autrement, l'implication paternelle varie bien plus largement en fonction du rythme de travail qu'en fonction du recours au congé de paternité.

En miroir, avoir des horaires atypiques augmente le temps que les mères consacrent à la garde en semaine (modèle 9), mais pas l'investissement de leur conjoint (modèles 3 et 6). Dans

ces cas, il est probable que les hommes gardent plus souvent seuls l'enfant lorsque leur compagne est absente, sur des plages horaires non couvertes, donc, par les données.

Au-delà des horaires professionnels, le niveau de vie des parents est également lié au temps consacré à la garde de l'enfant en semaine. Par rapport aux ménages appartenant à l'avant dernier quintile de la distribution des revenus, les ménages relativement moins aisés, appartenant au deuxième et troisième quintiles, passent moins de temps en famille (modèles 3 et 6). Cette observation concerne les pères et les mères, bien que le temps des femmes soit plus sensible à ce facteur que celui des hommes - sans doute en partie parce que leur contribution est initialement plus faible (effet plancher). Ce plus grand investissement temporel vise peut-être, chez les classes moyennes-supérieures, à veiller au développement de compétences chez l'enfant, dans une logique de reproduction sociale (Baizán, Domínguez et González, 2014).

Cette dynamique n'est toutefois pas constante le long de l'échelle sociale. Les ménages les moins aisés sont ceux qui consacrent le plus de temps dans l'absolu à l'enfant (modèles 3 et 6). À l'inverse, les couples les plus dotés économiques sont ceux qui délèguent le plus largement la garde de l'enfant les jours de semaines, entre 8 heures et 19 heures, d'après les estimations des modèles 6 et 9. Ainsi, par rapport au fait d'appartenir au quatrième décile de la distribution des revenus, appartenir au dernier décile est associé à une baisse de plus de sept heures du temps maternel total (ou 434 minutes) et de presque trois heures et demie du temps paternel total (ou 205 minutes). S'il est possible que ces parents rattrapent en partie cet écart au cours des weekends, il apparaît trop large, en particulier chez les mères, pour être entièrement compensé. Ce résultat ne contredit pas nécessairement la logique de la reproduction sociale, ces parents pouvant convertir leurs ressources financières pour accroître indirectement le capital humain de leur enfant à travers le recours à des services payants (nourrice à domicile, activités extra-scolaires, etc.). Toutefois, l'hypothèse qui apparaît la plus probable est que cette compression du temps en famille vise, en premier lieu, à maintenir un fort niveau d'engagement professionnel au sein de postes mieux rémunérés, mais potentiellement plus coûteux temporellement. (Avec la présentation du style de paternité « double-jeu », le prochain chapitre vient appuyer cette hypothèse).

Similairement, le niveau de diplôme du père a un effet négatif et significatif sur le temps consacré à l'enfant. Détenir un diplôme au moins équivalent à un niveau licence, plutôt qu'un baccalauréat, est associé à une diminution du temps que les pères allouent à l'enfant en semaine de près de deux heures (ou 115 minutes) d'après les estimations du modèle 6. De nouveau, il reste toutefois possible que ces hommes s'investissent davantage en fin de journée ou en fin de semaine. Ces observations ne viennent donc pas nécessairement contredire l'hypothèse selon laquelle les parents avec un statut socio-économique élevé ont tendance à investir davantage de

temps dans leur enfant (Baizán, Domínguez et González, 2014). Toutefois, ce résultat montre que les hommes les plus diplômés participent moins à la prise en charge des soins en journée, en semaine, bien qu'ils manifestent *a priori* plus fréquemment des idéaux égalitaires (Grunow, Begall et Buchler, 2018). Dans l'ensemble, l'effet du niveau de diplôme et du niveau de revenus montre que les parents des catégories supérieures externalisent plus fréquemment la garde de l'enfant en semaine, certainement pour maintenir un investissement professionnel important.

Enfin, l'implication parentale est indissociable des caractéristiques de l'enfant. Les parents consacrent moins de temps au fur et à mesure que les enfants grandissent, et qu'ils sont plus fréquemment confiés à une tierce personne. Le recours au congé parental, notamment, n'est plus possible après les trois ans des benjamin·es. Les estimations des modèles 6 et 9 montrent qu'une année de plus pour l'enfant entraine une baisse du temps maternel de trois heures et du temps paternel d'une heure (ou 59 minutes) sur les jours de semaines. Les inégalités d'articulation famille-travail se creusent au fil des naissances (Pailhé et Solaz, 2009). Les pères passent presque une heure de plus (ou 52 minutes), et les mères trois heures de moins (ou 180 minutes) à la garde de l'enfant s'il s'agit d'une première naissance plutôt que d'une naissance suivante (modèles 6 et 9). L'effet du sexe de l'enfant, en revanche n'est pas significatif sur cette dimension du travail domestique.

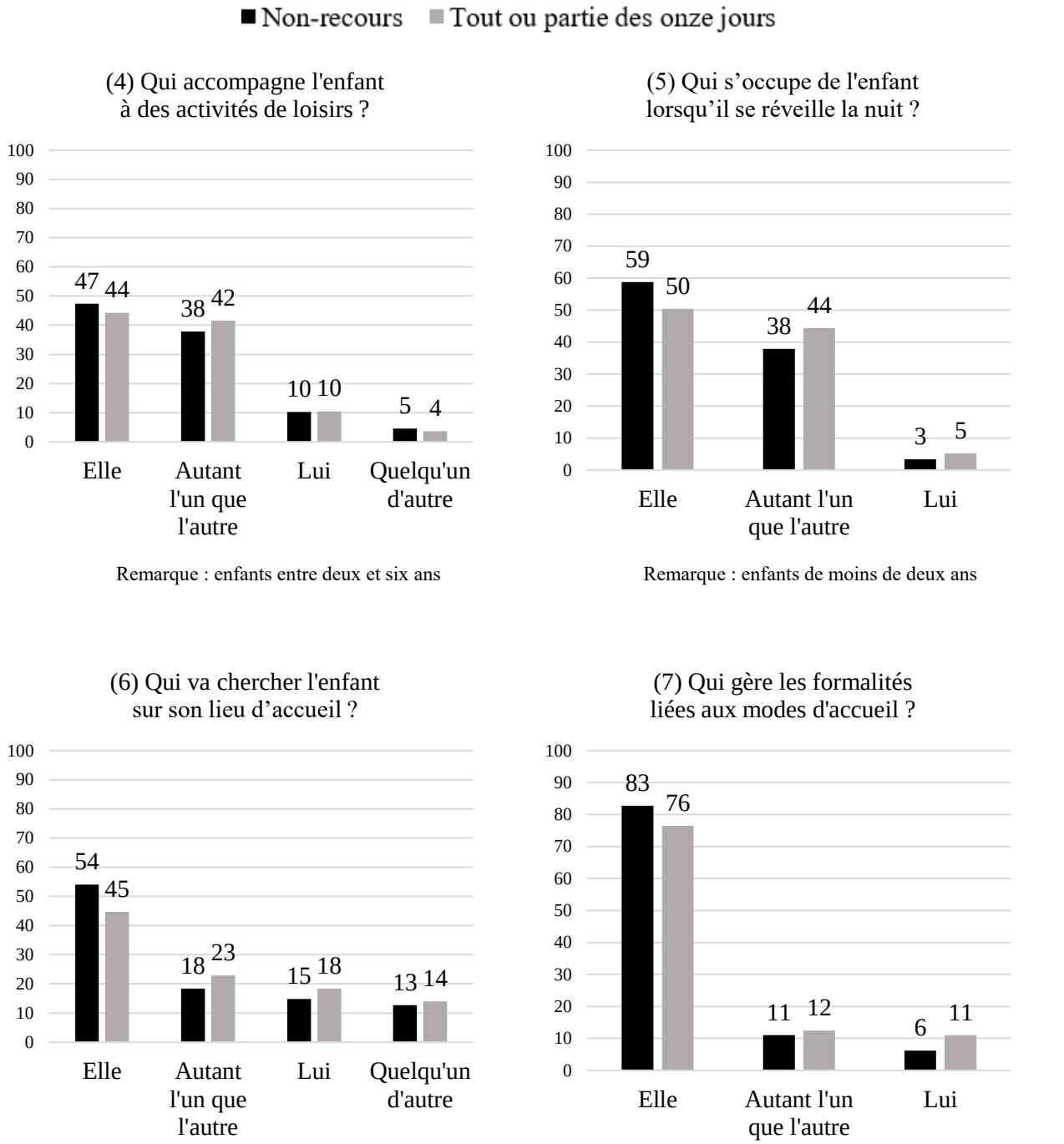
Les modèles incluent finalement l'âge du père, pour lequel aucun effet significatif n'est détecté, ainsi que le sexe du répondant qui montre, comme escompté, que les estimations d'implication paternelle sont à la hausse lorsque ce sont les hommes eux-mêmes plutôt que leur compagne qui répondent à l'enquête.

En conclusion, la relation entre recours au congé de paternité et engagement paternel est positive, significative, mais de faible ampleur, tandis que le temps maternel ne varie presque pas selon que les conjoints ont ou non posé les onze jours (coefficients proches de zéro et non significatifs). C'est le volume et le rythme du travail rémunéré à la date de l'enquête qui apparaît le plus largement influer sur l'engagement des hommes et des femmes dans la sphère familiale. Comme développé au chapitre suivant, maintenir une implication parentale au-delà de la période du congé requiert des pères qu'ils se rendent durablement disponibles.

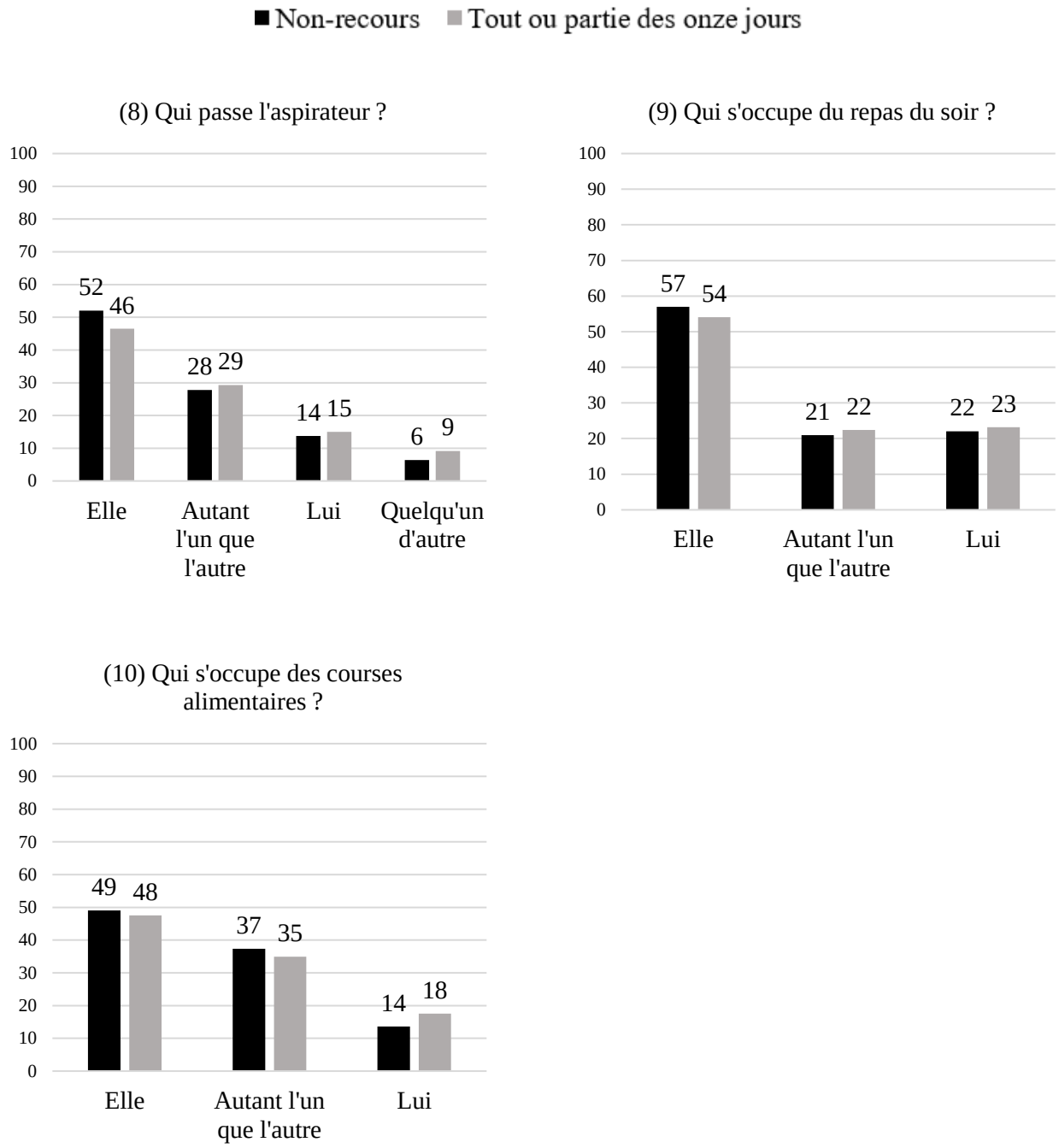
1.3.2. Un accroissement de l'implication paternelle dans les tâches uniquement destinées aux enfants

À caractéristiques familiales et professionnelles équivalentes, les pères qui posent le congé passent donc plus de temps avec l'enfant. L'objectif est maintenant d'explorer quels types de tâches ces hommes investissent davantage que ceux qui n'ont pas utilisé le dispositif.

Figure 7.4 - Répartition des tâches parentales selon le recours au congé de paternité (%)



Sources : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013. Données pondérées. Champ : couples cohabitants avec au moins un enfant.



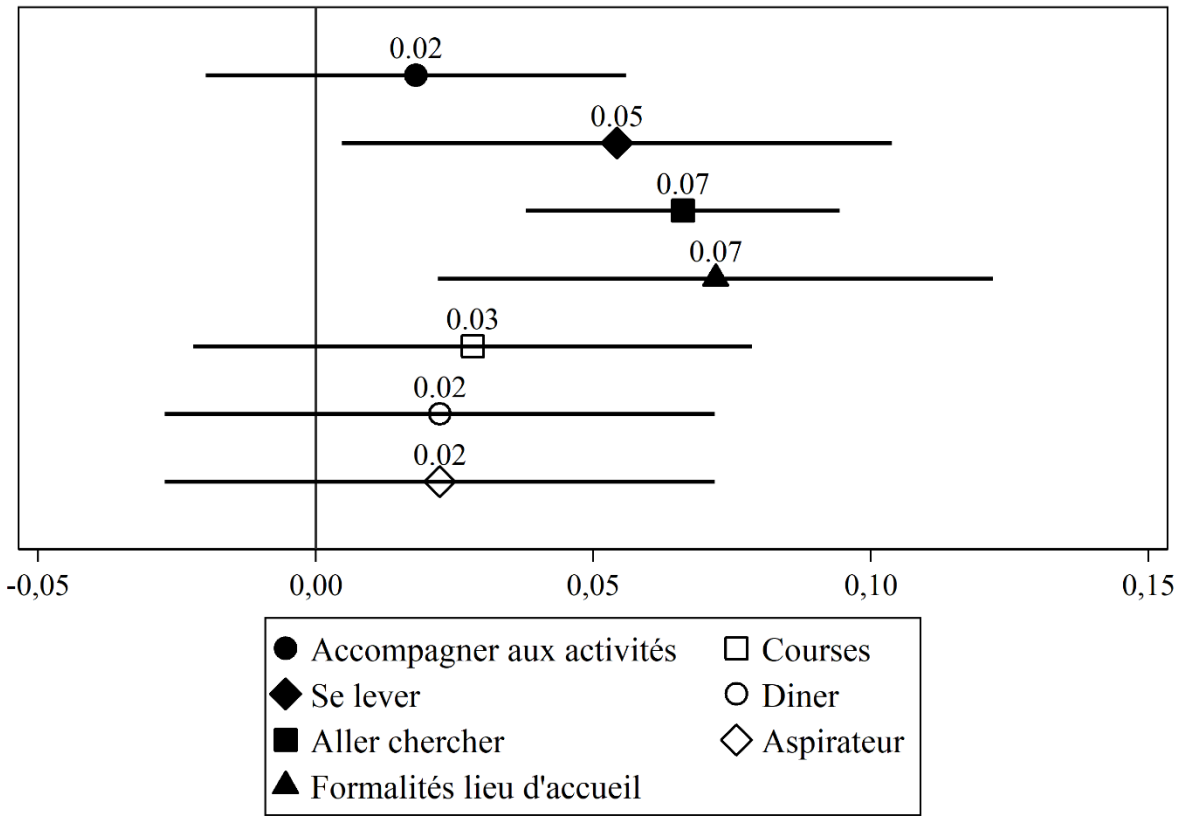
Source : Enquête Génération 2010, Céreq, 2017. Données pondérées.
Champ : couples cohabitants avec au moins un enfant de moins de sept ans.

La figure 7.4 présente la distribution de la répartition des différentes tâches étudiées. Elle montre d'abord que les organisations familiales varient peu selon les modalités de recours au dispositif. Dans la quasi-totalité des configurations observées, la prise en charge des activités par la mère constitue la modalité la plus fréquente - et la prise en charge par le père, l'une des moins fréquentes, avec le recours à l'externalisation. Au global, que les hommes aient ou non posé les onze jours, les écarts d'implication paternelle apparaissent relativement faibles (quelques points de pourcentage dans la majorité des cas). Dit autrement, le congé de paternité n'est pas associé à un bouleversement de la division genrée des tâches parentales entre conjoints à long terme.

Ce premier constat étant fait, le recours au congé apparaît tout de même lié à une répartition plus égalitaire de certaines tâches, notamment les tâches de soins interactives. Ainsi, lorsque le père a mobilisé les onze jours, il est un peu moins courant que la mère gère seule les réveils nocturnes (50% des couples contre 59%) et les sorties du lieu d'accueil (45% contre 54%). Contrairement aux hypothèses initiales, la gestion des tâches administratives varie aussi légèrement selon que les pères ont ou non utilisé le congé de paternité. Lorsque les hommes ont interrompu leur activité professionnelle à l'arrivée de l'enfant, il est ainsi moins fréquent que les mères soient les principales responsables des formalités liées au mode de garde par la suite (moins sept points de pourcentage), et à l'inverse un peu moins rare que les pères s'en occupent (plus quatre points de pourcentage). En revanche, l'implication des hommes dans les tâches ménagères (passage de l'aspirateur, préparation du diner et courses) apparaît quasi-identique quelques soient les pratiques paternelles à la naissance. Chez les couples où le père a utilisé le dispositif, les conjointes réalisent un peu moins souvent le ménage, mais cette tâche est dans ces cas plutôt déléguée à une personne extérieure que prise en charge par le conjoint. Enfin, les écarts selon le recours aux onze jours sont très légers concernant l'accompagnement des enfants aux activités de loisirs, l'une des tâches les plus investies par les pères. Congé ou non, les hommes y participent au moins aussi souvent que leur partenaire dans un couple sur deux.

Conformément aux résultats des statistiques bivariées, les analyses multivariées montrent que le recours au congé de paternité est associé à une plus grande participation des pères aux réveils nocturnes, à la récupération de l'enfant à la sortie de son lieu d'accueil et aux formalités administratives liées au mode de garde. Le tableau 7.4 rassemble les résultats des modèles de régression logistique concernant les différents indicateurs d'engagement paternel, avant puis après contrôle des caractéristiques observables. La figure 7.5 représente les effets marginaux associés à l'utilisation de la politique publique, estimés par les modèles 1 à 7 après l'inclusion de l'ensemble des variables explicatives.

Figure 7.5 – Effets marginaux du recours au congé de paternité sur la probabilité que les pères participent autant ou plus que leur compagne à différentes tâches parentales



Sources : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013 pour les variables « Accompagner aux activités », « Se lever la nuit », « Aller chercher l'enfant sur son lieu d'accueil » et « Gérer les formalités liées au mode de garde ». Enquête Génération 2010, Céreq, 2017 pour les variables « Courses », « Diner » et « Aspirateur ». Données pondérées. Champ : couples cohabitants avec au moins un enfant. La définition du champ est adaptée en fonction des tâches, se référer au tableau 7.2 pour plus de précisions. Remarques : La figure représente les effets marginaux (*average marginal effects*) associés au recours aux congés prédits par les modèles 1 à 7 du tableau 7.4, avec des intervalles de confiance au seuil de 95%. Ces modèles incluent toutes les variables explicatives présentées dans la section 1.2.

La relation entre recours au congé et participation des pères aux tâches de soins routinières et interactives est positive et significative. À situations professionnelles et propriétés sociales équivalentes, la probabilité que les pères se lèvent la nuit au moins autant que leur compagne est plus élevée lorsque les onze jours ont été posés (plus 5 points de pourcentage par rapport aux couples où le conjoint n'a posé aucun congé). La taille relativement petite des effectifs, restreints aux parents d'un enfant de moins de deux ans, contribue à expliquer la largeur des intervalles de confiance. L'association observée tient très probablement au moins en partie à un biais de sélection lié aux caractéristiques spécifiques des hommes qui mobilisent la politique publique, en règle générale plus égalitaires que ceux qui n'interrompent pas leur activité professionnelle à l'arrivée de l'enfant. Toutefois, les résultats du chapitre 5 suggèrent que cet effet pourrait dans le même temps refléter une habitude de prendre en charge les réveils, développée dès la naissance, les tâches parentales nocturnes étant plus souvent partagées au cours du congé de paternité.

Le recours au congé augmente également la probabilité que les hommes aillent régulièrement chercher l'enfant sur son lieu d'accueil (plus 7 points de pourcentage), plutôt que cette tâche n'incombe principalement à la mère ou une autre personne. Cette différence est significative au seuil de 1%. Ce résultat fait écho aux conclusions de la précédente sous-partie. Si, toutes choses égales par ailleurs, les pères qui ont posé les onze jours sont plus souvent seuls avec l'enfant en semaine entre 8 heures et 19 heures, cela est certainement parce qu'ils se chargent plus souvent de récupérer l'enfant en fin de journée et du « tunnel du soir » que ceux qui n'ont pas utilisé le congé.

Les résultats suggèrent par ailleurs que le congé de paternité est associé à une moindre probabilité que les formalités administratives liées au lieu d'accueil relèvent de la responsabilité de la mère (moins 7 points de pourcentage). Ainsi, les hommes qui utilisent le dispositif ne restreignent pas leur investissement parental dans les tâches qui impliquent une interaction directe avec l'enfant, mais s'impliquent aussi dans celle relative à la gestion et l'organisation de la garde, comprenant une part de charge mentale.

En miroir, le recours au congé de paternité n'est pas clairement lié à une plus grande participation des pères aux activités de loisirs. L'effet associé à l'utilisation du dispositif est non significatif, mais la largeur des intervalles de confiance rend difficile d'évaluer s'il est nul. Il est possible qu'un échantillon plus large, améliorant la puissance des analyses statistiques, ait permis d'identifier une association de petite taille. Toutefois, les estimations prédites par les modèles de régression logistique sont cohérentes avec l'analyse des relations bivariées qui montrent que, congé ou non, les pères s'impliquent dans ce type de tâche, identifiée comme l'une des plus favorables à la construction d'un lien père-enfant. Dit autrement, il semble que les hommes n'aient pas « besoin » de faire l'expérience du dispositif ou d'être particulièrement investis pour s'engager dans ce type d'activités.

Les modèles ne détectent pas non plus d'association significative concernant la répartition des courses alimentaires, de la préparation du diner et le passage de l'aspirateur, mais là encore les estimations sont imprécises. Ces résultats convergent avec l'analyse des statistiques descriptives, mettant au jour que l'implication des pères dans les tâches ménagères ne varie pas selon le recours ou non aux onze jours. Ainsi, les hommes qui utilisent le congé de paternité ne semblent pas, ou du moins pas clairement, s'impliquer davantage que les autres dans les tâches nécessaires à l'entretien du foyer qui ne bénéficient pas exclusivement à l'enfant et sont parmi les moins valorisées.

Brièvement, on peut remarquer que, comme pour l'implication temporelle des pères, le partage des tâches varie largement selon les caractéristiques professionnelles des parents, et notamment leur « temps disponible ». À titre d'exemple, les pères sans emploi dont la conjointe

travaille ont, par rapport aux pères qui travaillent à peu près autant que leur compagne, une probabilité supérieure de 33 points de pourcentage de régulièrement préparer le dîner, de 23 points de pourcentage de participer au passage de l'aspirateur, de 18 points de pourcentage d'aller chercher l'enfant sur son lieu d'accueil au moins aussi souvent que la mère ou encore de 13 points de pourcentage de partager la prise en charge des réveils nocturnes. À l'inverse, le fait d'avoir de larges horaires professionnels diminue la probabilité que les hommes s'occupent de récupérer l'enfant à la sortie de son mode de garde de 15 points de pourcentage et de l'accompagner à des activités récréatives de 6 points de pourcentage. Par ailleurs, avoir des horaires décalés chez les hommes apparaît, une nouvelle fois, un facteur « d'enrôlement » des pères dans la prise en charge des soins. Travailler de nuit ou en weekend augmente la probabilité que les hommes participent aux tâches parentales, notamment au fait de conduire l'enfant à des loisirs ou d'aller le chercher à la fin de la journée, vraisemblablement parce que les concernés sont en repos sur les temps où se déroulent ces activités.

Les effets du niveau de revenus sur la division du travail domestique sont moins clairs, en partie parce que les modalités des variables dépendantes opposent les organisations où le père participe au moins autant que la mère à celles où la mère *ou* une tierce personne est principalement en charge. Ce choix méthodologique permet de mettre en exergue les facteurs promouvant réellement l'implication masculine. Par opposition aux femmes entièrement dépendantes économiquement, les femmes qui assurent la totalité des revenus du foyer ont une probabilité plus faible de 42 points de pourcentage d'être les principales responsables de la préparation des diners – une tâche difficile à systématiquement déléguer à « quelqu'un d'autre » que les parents. En revanche, l'absence de relation significative entre les revenus relatifs et absolus de la conjointe et le passage de l'aspirateur reflète potentiellement que cette tâche est plus souvent externalisée que récupérée par le conjoint, même en cas de position défavorable dans les négociations conjugales (une étude sur les effets des revenus des femmes sur la répartition du travail domestique conclue en ce sens, à partir de l'enquête Emploi du temps, que les hommes prennent « davantage en charge les tâches délaissées par les femmes dans le cas de la cuisine que du ménage » (Bittmann, 2015)).

Si on a vu, précédemment, que les pères les plus diplômés passent moins de temps en semaine dans l'absolu avec l'enfant, ils apparaissent en revanche plus égalitaires du point de vue du partage des tâches. Par rapport aux hommes qui détiennent un baccalauréat, ceux qui ont un niveau de diplôme inférieur ont une probabilité légèrement plus faible de se lever la nuit ou d'accompagner l'enfant à des activités. À l'inverse, avoir un niveau équivalent à la licence, plutôt qu'un baccalauréat, et donc un capital culturel plus élevé, augmente la probabilité de gérer les formalités administratives. Ces résultats soulignent que le temps absolu consacré à

l'enfant et la répartition des rôles entre conjoints ne se recoupent pas tout à fait : un père peut être aussi impliqué que sa compagne, mais ne pas passer beaucoup de temps en famille. La manière dont ces deux mesures de l'engagement paternel se conçoivent et s'articulent selon la position dans l'espace sociale est abordée dans le chapitre suivant. Enfin, l'agrandissement de la famille est, dans ces modèles également, associé à une « traditionalisation » des rôles de genre, les pères partageant plus souvent les tâches pour les premières naissances que pour les suivantes. En revanche, le sexe de l'enfant, son âge et l'âge du père ne possèdent pas d'effet significatif sur la répartition des différentes tâches considérées.

*
* *

En résumé, à caractéristiques familiales et professionnelles équivalentes, les responsabilités parentales apparaissent globalement plus partagées chez les couples où l'homme a utilisé un congé de paternité, non seulement en termes de quantité de temps que les pères consacrent à l'enfant en l'absence de la mère, mais également en termes de répartition des tâches. Ainsi, la hausse d'investissement paternel qui accompagne l'utilisation du congé ne concerne pas uniquement les activités parentales les plus socialement valorisées. Les hommes qui ont posé les onze jours se démarquent moins des non-recourants parce qu'ils réalisent davantage de tâches récréatives avec l'enfant que parce qu'ils participent plus régulièrement à la prise en charge de ses soins routiniers – faisant écho aux conclusions de travaux préalables (Eerola, Närvi et Lammi-Taskula, 2022 ; Haas et Hwang, 2008 ; Pailhé, Solaz et Tô, 2018). Ce résultat contredit l'hypothèse H3, mais corrobore les hypothèses H1, H2 et H4. Contrairement aux résultats d'une étude précédente (Eerola, Närvi et Lammi-Taskula, 2022) et à l'hypothèse H5, l'utilisation du congé de paternité s'accompagne également d'une plus large implication des hommes dans le suivi des formalités administratives liées au(x) mode(s) de garde chez les couples qui font garder leur enfant de moins de trois ans à la crèche ou par une assistante maternelle. Cette tâche revêt pourtant une part de charge mentale, n'implique pas d'interaction directe avec l'enfant, est souvent invisibilisée et incombe à la mère dans la plupart des couples.

Ce constat général nécessite cependant plusieurs nuances importantes. Premièrement, le recours aux onze jours est loin de s'accompagner d'un renversement des rôles genrés, ni même d'un partage égalitaire des responsabilités parentales entre conjoints. La relation entre recours au congé et implication paternelle est de faible ampleur – les pères qui posent les onze jours sont *un peu* plus engagés, mais les mères continuent, la majorité du temps, à assumer la plupart des tâches liées à l'enfant.

Par ailleurs, l'accroissement de l'implication paternelle ne signifie pas nécessairement une diminution de l'implication maternelle. Le recours au congé est certes associé à une augmentation du temps que les hommes consacrent à l'enfant en semaine, mais n'a pas d'effet significatif sur les pratiques maternelles en la matière. En d'autres termes, il semble que, chez les couples où le conjoint a utilisé le congé de paternité, l'engagement du père se cumule plutôt que ne se substitue à celui de la mère, qui reste la première pourvoyeuse de soins. Les résultats issus du volet qualitatif de la thèse, présentés dans le prochain chapitre, montrent en ce sens que « maternage intensif » (Hays, 1996) et « paternage intime » (Dermott, 2008) peuvent ainsi s'exercer simultanément. En ce sens, les enquêtes Emploi du temps montrent que si les hommes ont en moyenne augmenté le temps qu'ils consacrent aux tâches parentales entre les années 1980 et les années 2010, c'est aussi le cas des femmes (Pailhé, Solaz et Stanfors, 2021).

Deuxièmement, si le recours est lié à un plus large investissement des pères dans les tâches parentales, il n'est pas, conformément à l'hypothèse H5, lié à une redistribution des responsabilités concernant les tâches ménagères. Congé ou non, les hommes contribuent autant au passage de l'aspirateur, à la préparation du diner et aux courses alimentaires. Ces relations différenciées entre recours et implication paternelle selon que l'on s'intéresse aux tâches parentales ou aux tâches ménagères ont été constatées de manière récurrente par les études préalables sur le sujet (Bünning, 2015 ; Haas et Hwang, 2008 ; Kotsadam et Finseraas, 2011 ; Lee, 2023 ; Pailhé, Solaz et Tô, 2018 ; Schober, 2014a). Le chapitre suivant (chapitre 8) offre des clefs pour interpréter ces résultats, montrant que les hommes qui ont posé un congé de paternité privilégient, après leur reprise professionnelle, les tâches de soins interactives sur les « corvées » ménagères dans l'objectif de « se montrer présent » et de préserver le lien père-enfant en dépit de leur moindre disponibilité (Dermott, 2008).

Ce résultat montre en tout cas que les hommes qui posent le congé de paternité se distinguent plutôt par leur engagement parental que par leurs pratiques conjugales. Ces pères se montrent plus impliqués que ceux qui n'utilisent pas les onze jours dans toutes les tâches qui concernent exclusivement ou principalement l'enfant, mais pas concernant les tâches qui bénéficient (ou bénéficient *aussi*) à leur compagne. Cette observation rappelle que, dans l'absolu, on peut être un père impliqué, mais un conjoint inégalitaire. Quelles que soient les raisons de ces effets différenciés du congé de paternité, les corvées ménagères sont parmi les moins valorisées et les plus invisibilisées des tâches nécessaires à l'entretien des enfants. Dès lors, l'augmentation de l'implication paternelle associée au recours au dispositif ne renverse pas les hiérarchies de genre qui s'exercent au sein du travail domestique.

Tableau 7.4. Probabilité que les pères participent autant ou plus que leur compagne aux tâches (vs. elle est la principale responsable), régressions logistiques (effets marginaux)

Variables	Modalités	Accompagner aux activités	Se lever la nuit	Aller chercher (garde)	Formalités admin. (garde)	Courses	Dîner	Aspirateur
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
Congé de paternité *(réf. Non-recours)*	Recours	0,02	0,05*	0,07***	0,07**	0,03	0,02	0,03
		(0,02)	(0,03)	(0,02)	(0,03)	(0,03)	(0,03)	(0,03)
Situation professionnelle du couple *(réf. Biactif, horaires équivalents)*	Monoactif : Il est sans emploi	0,12**	0,13*	0,18***	0,00	-0,08	0,33***	0,23***
		(0,06)	(0,07)	(0,04)	(0,07)	(0,11)	(0,05)	(0,08)
	Monoactif : Elle est sans emploi	-0,10***	-0,11***	-0,17***	-0,01	0,06	-0,37***	-0,21**
		(0,03)	(0,04)	(0,03)	(0,05)	(0,09)	(0,05)	(0,10)
	Non actif : Le couple est sans emploi	0,07	-0,12	0,12**	0,44**	0,06	-0,14	-0,03
		(0,06)	(0,07)	(0,05)	(0,23)	(0,10)	(0,09)	(0,10)
	Biactif : Il travaille plus qu'elle	-0,05*	-0,06	-0,06***	0,03	-0,15***	-0,05	0,04
		(0,03)	(0,04)	(0,02)	(0,03)	(0,03)	(0,03)	(0,04)
	Biactif : Elle travaille plus que lui	-0,02	0,00	0,06*	0,05	-0,05	0,06	-0,10***
		(0,05)	(0,07)	(0,04)	(0,06)	(0,04)	(0,04)	(0,03)
Volume horaire du père *(réf. <40 heures / semaine)*	Élevé (>40 heures / semaine)	-0,06**	-0,05	-0,15***	-0,02			
		(0,03)	(0,04)	(0,02)	(0,03)			
Horaires atypiques (père) *(réf. Non)*	Il travaille de nuit ou en weekend	0,07***	0,01	0,11***	0,03			
		(0,02)	(0,03)	(0,02)	(0,03)			
Horaires atypiques (mère) *(réf. Non)*	Elle travaille de nuit ou en weekend	-0,02	-0,06**	0,05***	-0,01			
		(0,02)	(0,03)	(0,02)	(0,03)			

Variables	Modalités	Accompagner aux activités	Se lever la nuit	Aller chercher (garde)	Formalités admin. (garde)	Courses	Dîner	Aspirateur
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
Quintile des revenus mensuels net par UC (M1 – M4) / de la mère (M5 – M7) *(réf. Q4)*	Q1	-0,05	0,03	0,00	0,07	0,05	0,05	-0,03
		(0,04)	(0,04)	(0,03)	(0,10)	(0,04)	(0,04)	(0,04)
	Q2	-0,01	0,05	0,04*	-0,17***	0,03	-0,01	0,07*
		(0,03)	(0,04)	(0,02)	(0,06)	(0,04)	(0,04)	(0,04)
	Q3	0,02	0,10**	-0,00	-0,11**	0,04	-0,04	0,03
		(0,03)	(0,04)	(0,02)	(0,06)	(0,05)	(0,04)	(0,05)
	Q5	-0,01	0,07	-0,03	-0,08	0,04	-0,05	-0,03
Part des revenus de la mère dans les revenus du foyer *(0 - 100%)*						0,01	0,42***	0,18
						(0,16)	(0,16)	(0,16)
Diplôme du père *(réf. Baccalauréat)*	< Baccalauréat	-0,06**	-0,08**	0,01	-0,02	0,01	-0,05	-0,03
		(0,03)	(0,04)	(0,02)	(0,04)	(0,04)	(0,04)	(0,04)
	Bac+2	0,04	-0,06	0,00	0,05	-0,03	-0,01	0,01
		(0,03)	(0,04)	(0,02)	(0,04)	(0,04)	(0,04)	(0,04)
	Bac+3 ou plus	0,01	0,03	-0,02	0,16***	0,00	0,03	0,02
		(0,03)	(0,04)	(0,02)	(0,04)	(0,04)	(0,04)	(0,04)
Rang de l'enfant *(réf. Première naissance)*	Naissance(s) suivante(s)	-0,06**	-0,02	-0,07***	-0,03	-0,02	-0,03	-0,07***
		(0,03)	(0,03)	(0,02)	(0,03)	(0,03)	(0,03)	(0,03)
Observations		2 418	1 756	4 257	1 058	2 390	2 390	2 390

Remarques : réf. : situation de référence ; - : non significatif ; * : significatif au seuil de 10% ; ** : 5% ; *** : 1%. Les modèles incluent également l'âge du père, le sexe du répondant, le sexe de l'enfant et l'âge de l'enfant (en année). Sources : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013 pour les variables « Accompagner aux activités », « Se lever la nuit », « Aller chercher l'enfant sur son lieu d'accueil » et « Gérer les formalités liées au mode de garde ». Enquête Génération 2010, Céreq, 2017 pour les variables « Courses », « Diner » et « Aspirateur ». Données pondérées. Champ : couples cohabitants avec au moins un enfant. La définition du champ est adaptée en fonction des tâches, se référer au tableau 7.2 (section 1.2) pour plus de précisions.

2. Des effets variés selon la période de recours

La relation entre recours au congé de paternité et implication paternelle varie également selon la manière dont il a été utilisé. Après avoir exposé en quoi la période de recours peut fournir des indications essentielles sur l'expérience concrète qui a été faite du dispositif (2.1), cette partie revient brièvement sur les données et méthodes mobilisées (2.2) pour mettre au jour quels usages sont plus ou moins conformes aux objectifs égalitaires de la politique (2.3).

2.1. Cadrage théorique

2.1.1. Au-delà de la durée

Les recherches ont prioritairement exploré comment les pratiques paternelles varient en fonction de la durée des congés posés par les hommes (pour une revue de la littérature, voir Moss et Deven, 2015 ; Moss et Duvander, 2019). En effet, la majorité des hypothèses sur le sujet supposent que le recours à des congés plus longs favoriserait la réduction des inégalités de genre, à la fois en conduisant les pères à développer leurs compétences au travail parental, mais aussi en répartissant plus équitablement l'impact des naissances sur les trajectoires professionnelles entre femmes et hommes.

Se focaliser uniquement sur la question de la durée renseigne toutefois peu sur les conditions dans lesquelles les pères ont vécu leur coupure professionnelle. Pourtant, plusieurs études qualitatives soulignent que les hommes peuvent faire des expériences très diverses de leurs congés, notamment selon qu'ils aient été seuls ou en présence d'autres personnes pour les assister dans les tâches parentales. En Norvège, la confrontation des récits des pères qui ont assuré la garde de leur enfant après la reprise professionnelle de leur compagne et de ceux qui ont posé des congés alors que leur conjointe était encore arrêtée révèle que ces derniers sont plus susceptibles d'avoir conservé un rôle « d'auxiliaire » dans la prise en charge des soins au cours de leur arrêt (Brandth et Kvande, 2003, 2018). En miroir, la comparaison d'études portant sur les pères en congé parental permise par l'ouvrage collectif coordonné par Margaret O'Brien et Karin Wall (2017) montre que les hommes qui assument l'entière responsabilité des enfants développent des dispositions à la prise en charge des soins plus nombreuses et potentiellement plus durables.

L'approche en termes de réception l'action publique (Revillard, 2018), présentée plus en détail au chapitre 1, souligne l'intérêt de considérer les différentes manières dont peut être utilisé un dispositif public, au risque sinon de masquer l'hétérogénéité des effets qui en découlent. Au-delà de la mesure du temps que les pères passent en dehors de la sphère

professionnelle, cette sous-partie explore dès lors comment les différentes appropriations du congé de paternité à court terme peuvent être à l'origine de conséquences diverses sur le quotidien des parents à plus long terme.

2.1.2. Une question de « timing »

L'identification de ces différents usages au sein des données quantitatives s'appuie sur les enseignements du volet qualitatif, et plus précisément la typologie présentée dans le chapitre 4. En substance, trois grandes appropriations du congé de paternité se distinguent à partir des entretiens, en partie reflétées par la période du recours au dispositif. Les onze jours de congé de paternité peuvent ainsi être posés dès la naissance dans un objectif préventif, en vue d'éviter des complications dans la récupération de la mère et le bon développement du nourrisson (1) ; reportés pour profiter de moments privilégiés en famille (2); ou être informellement allongés à la naissance ou utilisés après le congé de maternité pour équilibrer les coûts et les bénéfices de la parentalité (3).

Le chapitre 5 montre par ailleurs que le moment du recours influe largement sur le déroulé du congé et les souvenirs que les pères en conservent. En particulier, les hommes qui interrompent leur activité professionnelle dès la naissance participent généralement aux tâches parentales nocturnes, très fréquentes dans les premières semaines, les conduisant à (re)connaître la forte fatigue engendrée par la prise en charge à temps plein des nourrissons.

À l'inverse, l'expérience des premiers mois de ceux qui attendent plusieurs semaines avant d'utiliser le dispositif pendant une période de vacances se rapproche dans une certaine mesure de celle des pères qui n'ont posé aucun congé. Exemptés de se lever la nuit, et ne s'étant jamais occupés pendant plusieurs jours en continu des nouveau-nés, ces deux groupes conservent plus souvent une vision récréative des débuts de la paternité.

L'expérience associée à l'utilisation des onze jours après le congé de maternité n'a pas pu être observée au sein du corpus qualitatif, du fait de la rareté de cette pratique au sein de la population (environ 3%) et des conséquences de la crise sanitaire sur les organisations prévues par les parents suivis. Toutefois, compte tenu des connaissances établies par la littérature, les pères qui optent pour cette pratique développent vraisemblablement davantage leurs compétences parentales en apprenant à s'occuper seuls de l'enfant (O'Brien et Wall, 2017). À ce jour, seule une étude quantitative, en Allemagne, a exploré la relation entre congé et implication paternelle en fonction de ce paramètre (Bünning, 2015). Elle montre que les effets à long terme de l'utilisation de plusieurs mois de congé sur la participation des hommes aux tâches parentales et ménagères sont plus larges lorsque les pères ont utilisé le dispositif après la reprise professionnelle de mère.

J'utilise la période de recours comme un indicateur permettant d'estimer l'usage concret du congé de paternité. Bien que cette information ne nous renseigne que de manière indirecte et incomplète sur l'expérience que les pères ont faite du dispositif, elle en constitue néanmoins une dimension centrale.

2.1.3. Hypothèses de recherche

Ces réflexions motivent plusieurs hypothèses de recherche :

- Premièrement (H1), on suppose qu'avoir posé le congé dès la naissance conduit les hommes à s'investir plus largement dans les tâches parentales que l'avoir reporté de quelques semaines, alors que la mère était elle-même encore en congé. Non seulement les pères qui utilisent le dispositif immédiatement après l'accouchement manifestent, en amont, un profil plus égalitaire que ceux qui jugent leur présence inutile et/ou insatisfaisante dans les tout débuts (chapitre 4), mais ils ont par ailleurs davantage d'opportunités d'être socialisés à la prise en charge des soins au moment de l'arrivée de l'enfant (chapitre 6).
- Deuxièmement (H2), on s'attend à ce que les effets du congé de paternité sur l'implication paternelle soient les plus larges lorsque le dispositif a été utilisé après la reprise professionnelle de la mère, les hommes ayant connu cette situation ayant probablement développé davantage leurs compétences parentales en se retrouvant seul responsable de l'enfant.

2.2. Données et méthodes

Les modèles visant à tester ces hypothèses sont identiques à ceux présentés dans la sous-partie précédente (voir partie 1, section 1.2), à la seule différence qu'ils incluent une mesure de la période de recours aux congés et que, dans la mesure où l'enquête Génération 2010 ne contient pas cette information, les analyses se concentrent sur l'exploitation de l'enquête MDG 2013 (et donc sur les tâches parentales qu'elle permet d'étudier).

La variable explicative d'intérêt ne distingue donc plus uniquement si, oui ou non, les hommes ont posé tout ou partie des onze jours pour l'arrivée de leur dernier enfant, mais est remplacée par une variable qui prend quatre modalités : « le congé n'a pas été utilisé » (30% des cas), « il a été posé immédiatement à la naissance » (36%), « il a été posé plus tard, pendant le congé de la mère » (30%), « il a été reporté après le congé de maternité » (3%).

La catégorie de référence retenue est le fait d'avoir posé le congé « à la naissance », plutôt que le « non-recours », l'objectif n'étant pas ici de mesurer si l'utilisation a un effet par rapport à sa non-utilisation, mais si les effets du congé diffèrent significativement entre les

périodes de recours considérées. Par ailleurs, poser un congé de paternité à la naissance peut être, davantage que le non-recours, considéré comme la norme dominante, dans la mesure où cette pratique, socialement valorisée et encouragée par le secteur médical (chapitre 4), est la plus courante à l'arrivée d'un enfant.

Les données disponibles ne permettent pas d'observer les situations où les onze jours ont été informellement allongés, ce qui conduit à considérer ensemble tous les pères qui ont posé le congé à la sortie de la maternité, qu'ils adhèrent à une vision plutôt « préventive » ou « utilitaire » du dispositif. En d'autres termes, cette modalité réunit des profils de pères qui se démarquent par leur adhésion à un idéal de coparentalité et qui se montrent plus impliqués que la moyenne préalablement à la naissance, et des profils de pères plus « ordinaires ».

Le tableau des statistiques descriptives se situe en annexe (tableau A.7.2).

2.3. Résultats : des usages associés à différents types d'implication paternelle

Suivant la même logique que précédemment, je commence par explorer la relation entre la manière dont a été utilisé le congé de paternité et le temps global consacré à l'enfant dans ses premières années, avant d'examiner plus finement comment les parents se répartissent les responsabilités parentales.

2.3.1. Des usages du congé reflétant différents modes d'articulation des temps sociaux

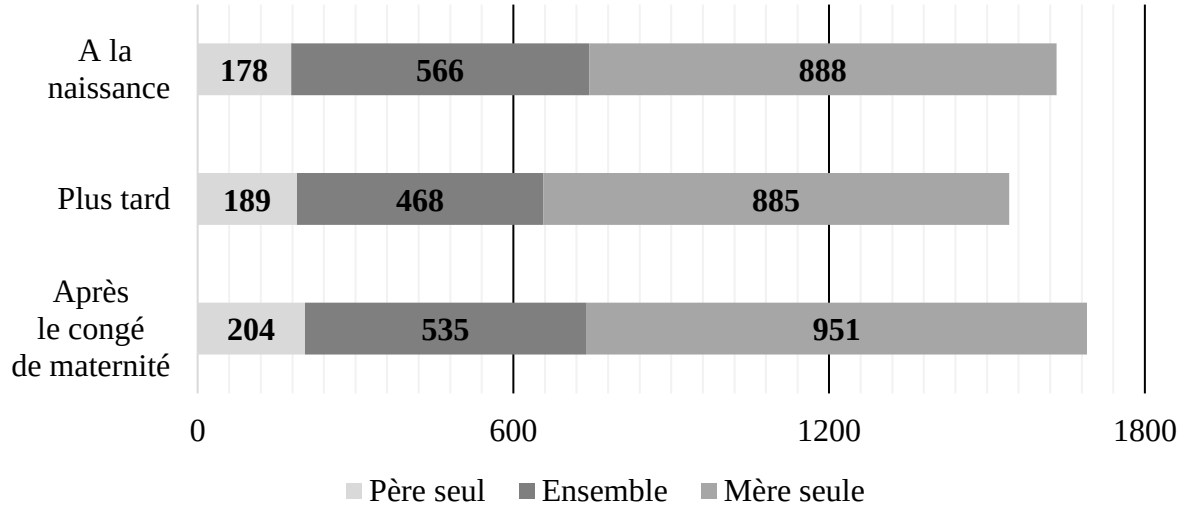
Étudier le temps consacré à la garde de l'enfant au cours d'une « semaine type » offre un premier aperçu général du quotidien des couples et du degré d'implication parentale des hommes selon leur usage du congé de paternité. La figure 7.6 illustre la durée moyenne que chacun des parents passe, ensemble et séparément, avec leur benjamin·e, du lundi au vendredi entre 8 heures et 19 heures, en fonction de la période à laquelle a été posé le dispositif. Elle laisse entrevoir des modes d'articulation des temps sociaux variés, concordants avec l'objectif conféré aux onze jours.

Les couples où le père a posé son congé « plus tard », quelques semaines après la naissance, mais avant la reprise professionnelle de la mère, se caractérisent par un temps en famille resserré et un recours plus large à l'externalisation de la garde. Par rapport aux pères qui ont utilisé les onze jours immédiatement après l'accouchement, les pères qui les ont reportés sont en moyenne un peu plus souvent seuls avec leur benjamin·e (11 minutes supplémentaires), mais passent dans l'absolu moins de temps avec l'enfant (87 minutes de moins). Leurs compagnes supervisent l'enfant seules aussi souvent que celles des pères qui ont posé le congé à la naissance, si bien que leur temps parental total est plus faible. Ceci signifie que les enfants des pères qui ont reporté leurs congés sont plus souvent pris en charge par à une autre personne

que leurs parents (professionnel·les de la petite enfance, proches, etc.). Le fait que ces parents s'occupent moins de l'enfant à deux vise certainement à optimiser les moyens mis en place pour assurer la garde.

La compression des temps en famille chez ces couples reflète indirectement un investissement parental plus contraint par l'engagement dans la sphère professionnelle. Du côté des pères, le chapitre 4 a mis au jour que les hommes qui temporisent l'utilisation des onze jours le font souvent pour éviter que leur absence impacte négativement leur activité, ont des horaires plus longs et sont plutôt cadres ou de professions intermédiaires. Les analyses multivariées (tableau 7.5) montrent que les écarts de temps consacré à l'enfant ne sont pas significatifs une fois prise en compte les caractéristiques des parents, et plus précisément une fois contrôlés les horaires, le niveau de revenus du foyer et le niveau de diplôme du père. En d'autres termes, avoir une activité professionnelle soutenue et bien rémunérée motive à la fois d'ajuster le recours au congé de paternité en fonction de sa charge de travail au moment de la naissance, puis d'externaliser plus fréquemment la garde de l'enfant pour gérer le quotidien dans les premières années.

Figure 7.6 Temps moyen passé avec l'enfant selon la période de recours au congé de paternité, du lundi au vendredi entre 8 heures et 19 heures (en minutes)



Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013. Données pondérées. Champ : couples vivant avec au moins un enfant de moins de 6 ans au moment de l'enquête (N=5 165). Lecture : En moyenne, les pères qui n'ont pas utilisé de congé de paternité à la naissance pour l'arrivée de leur dernier enfant passent 178 minutes seuls avec lui ou elle en semaine, de 8 heures à 19 heures.

Tableau 7.5 – Temps passé avec l'enfant du lundi au vendredi de 8 heures à 19 heures selon la période de recours au congé de paternité, régressions linéaires (minutes)

Période de recours au congé de paternité	**Temps paternel seul**	**Temps paternel total**	**Temps maternel total**
	M1	M2	M3
Non recours	-26,0**	-83,1***	-2,3
	(12,2)	(24,4)	(26,5)
À la naissance (*référence*)			
Plus tard	7,9	-17,8	-42,2
	(12,1)	(21,5)	(26,3)
Après le congé de maternité	21,4	9,5	6,2
	(29,8)	(53,2)	(65,9)
Observations	5 124	5 124	5 124

Source : Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2013 (Drees). Champ : couples vivant avec au moins un enfant de moins de 6 ans au moment de l'enquête. Remarques : *réf.* : situation de référence ; - : non significatif ; * : significatif au seuil de 10% ; ** : 5% ; *** : 1%. Les modèles incluent l'ensemble des variables de contrôle à savoir : la situation professionnelle des parents, si le père travaille 40 heures par semaine, si le père travaille régulièrement la nuit ou le weekend, si la mère travaille régulièrement la nuit ou le weekend, le niveau de revenus mensuels nets par unité de consommation du ménage (quintile), le niveau de diplôme du père, le rang de naissance (première naissance ou suivante), l'âge de l'enfant (en année), le sexe de l'enfant, l'âge du père (quatre postes) et le sexe du répondant.

À l'inverse, les enfants des hommes qui ont utilisé le congé de paternité après le congé de maternité sont plus fréquemment gardés par l'un ou l'autre de leurs parents. Les pères qui ont fait l'expérience des onze jours en l'absence de la mère assument par la suite plus souvent seule la responsabilité de l'enfant – mais c'est aussi le cas de leurs compagnes. L'enrôlement de ces pères apparaît moins compenser une faible disponibilité maternelle que pallier une rare externalisation de la garde (que ces couples n'aient pas accès à des services de qualité, à un soutien de la part de leurs proches et/ou qu'ils jugent préférable d'éduquer l'enfant eux-mêmes). De nouveau, après contrôles, les écarts de temps consacré à l'enfant en semaine ne sont pas significatifs selon la période de recours dans les modèles de régression (tableau 7.5). En ce sens, on peut faire l'hypothèse que ce ne soit pas (ou pas seulement) l'expérience du congé en tant que telle qui conduit ces hommes à développer l'habitude de s'occuper seuls de l'enfant, mais qu'une moindre délégation de la garde les incite à la fois à utiliser leurs onze jours « en tampon » pour retarder l'entrée dans un autre mode de garde (chapitre 4), puis à s'impliquer davantage dans les premières années.

Enfin, les pères qui ont utilisé le congé de paternité dès la naissance sont ceux qui passent le plus de temps avec l'enfant dans l'absolu, mais le moins souvent seul. S'ils sont plus présents au quotidien que les hommes qui ont utilisé le dispositif « plus tard », ils occupent sûrement plus souvent un rôle de « parent auxiliaire » que les hommes qui ont posé les onze jours après le congé de maternité. Cette récurrence des moments partagés en famille rappelle les discours qui entourent le recours au dispositif dans un but « préventif », motivé par la crainte

de laisser la mère gérer seule les premiers jours et de manquer les premiers instants de vie de l'enfant (chapitre 4). Le temps parental de ces pères est certainement moins souvent entièrement dédié à la garde que chez les autres pères, superviser l'enfant (ou les enfants) à deux offrant davantage d'occasions de sociabilités ou du moins de diversification des activités.

Les effets des autres variables explicatives restent quasi-inchangés par rapport au tableau 7.3, présenté dans la section 1.3.

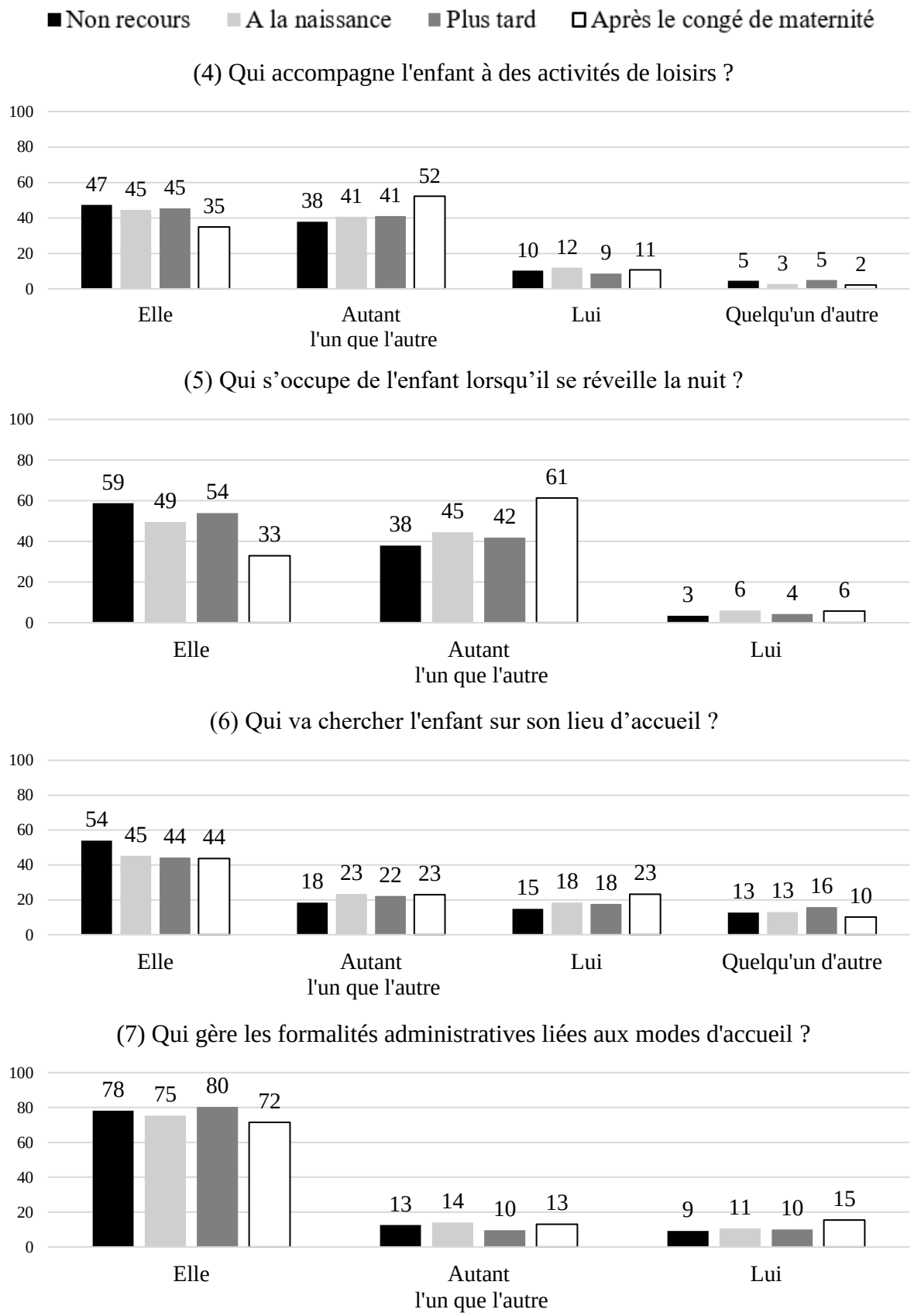
2.3.2. Des contributions aux tâches parentales variées

L'exposition de ces trois rythmes de vie suggère que les hommes contribuent à différents degrés aux tâches parentales selon l'usage qui a été fait du congé. La figure 7.7 décrit la distribution de la répartition des quatre tâches parentales étudiées en fonction de la période de recours à partir des données MDG 2013 : les réveils nocturnes, la gestion des formalités administratives liées au mode de garde, l'accompagnement des enfants à des activités récréatives et les trajets de retour au domicile à la sortie du mode de garde.

Certaines appropriations du dispositif s'accompagnent d'organisations conjugales plus égalitaires que d'autres. Ce sont dans les cas (minoritaires) où le congé de paternité a été posé après le congé de maternité que les mères sont moins souvent les principales responsables des différentes tâches considérées. Chez ces couples, les deux parents se relaient plus couramment pour s'occuper de l'enfant la nuit (61%) que lorsque le conjoint n'a pas utilisé les onze jours, ou l'a fait à un autre moment (aux alentours de 40%). Par ailleurs, les pères qui ont fait l'expérience de leur congé de paternité en l'absence de leur compagne sont plus fréquemment les premiers responsables du suivi administratif du mode de garde (15% contre environ 10% pour les autres groupes) et s'occupent le plus souvent de récupérer l'enfant à la sortie de son lieu d'accueil (23% contre entre 15 et 18%).

Les pères qui ont utilisé le congé de paternité à la naissance sont moins impliqués que ceux qui ont posé le congé après le retour à l'emploi de la mère, mais plus investis que ceux ayant reporté les onze jours pendant le congé de maternité. Ainsi, les mères se lèvent moins souvent seules la nuit lorsque le père n'a pas attendu pour poser leur congé (49%) que lorsqu'il l'a reporté à « plus tard » (54%) ou qu'il ne l'a pas utilisé (59%). Une tendance similaire s'observe concernant les tâches administratives (respectivement 75% contre environ 80% et 78%).

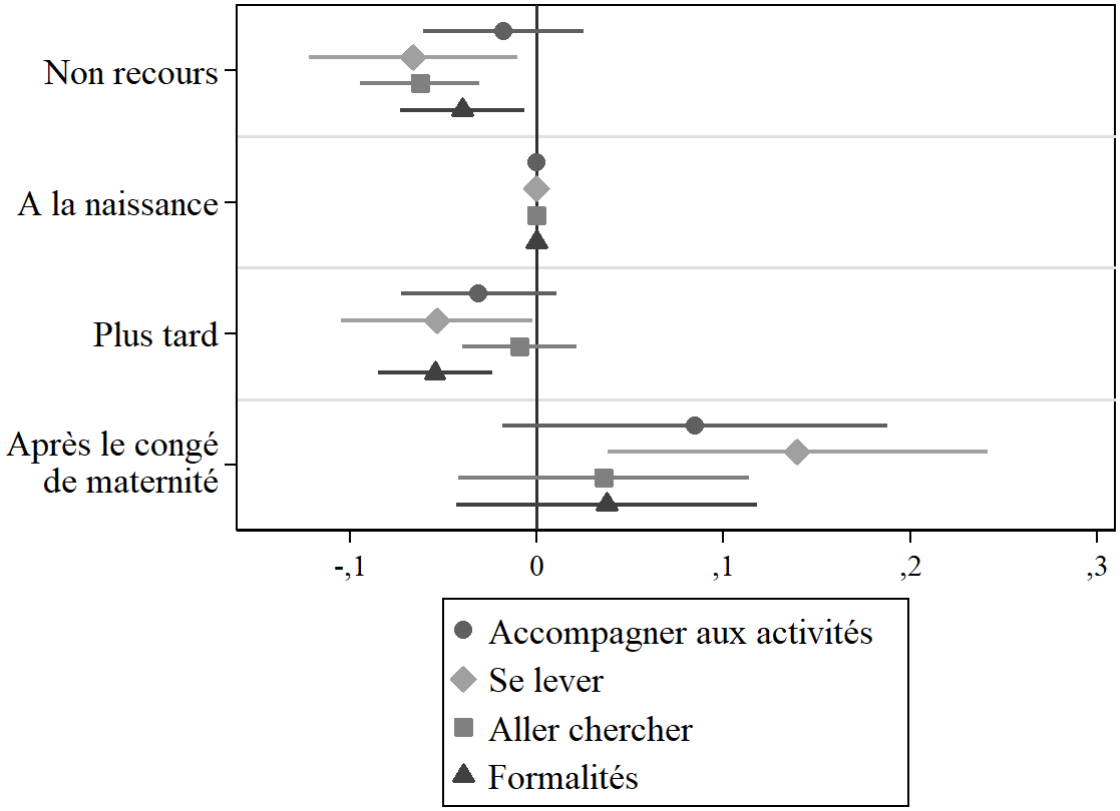
Figure 7.7 Répartition des tâches parentales selon la période de recours (%)



Sources : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013. Données pondérées. Champ : couples cohabitants avec au moins un enfant. Se référer au tableau 6.2 pour plus de précisions.

En revanche, concernant « qui accompagne les enfants à des activités » et « qui va chercher l'enfant à la sortie du lieu de garde », l'utilisation du congé de paternité est associée à des pratiques plus égalitaires que le non-recours, quelle que soit la période à laquelle il a été posé. Toutefois, lorsque les pères ont reporté le dispositif à « plus tard », ces tâches sont un peu plus souvent externalisées à une autre personne que réalisée par les parents eux-mêmes, pouvant refléter l'engagement professionnel plus soutenu de ces parents et le moindre temps absolu que ces couples consacrent à la garde de l'enfant en semaine.

Figure 7.8 – Effets marginaux du congé de paternité sur la probabilité que les pères participent autant ou plus que leur compagne à différentes tâches parentales selon la période de recours (catégorie de référence : recours à la naissance)



Sources : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013 pour les variables « Accompagner aux activités », « Se lever la nuit », « Aller chercher l'enfant sur son lieu d'accueil » et « Gérer les formalités liées au mode de garde ». Données pondérées. Champ : couples cohabitants avec au moins un enfant. La définition du champ est adaptée en fonction des tâches, se référer au tableau 7.2 pour plus de précisions. Remarques : La figure représente les effets marginaux (average marginal effects) associés au congé de paternité selon le recours et la période de recours avec des intervalles de confiance au seuil de 95% prédits par des modèles de régression logistique. Ces modèles incluent l'ensemble des variables de contrôle présentées en section 1.2, à savoir : la situation professionnelle des parents, si le père travaille 40 heures par semaine, si le père travaille régulièrement la nuit ou le weekend, si la mère travaille régulièrement la nuit ou le weekend, le niveau de revenus mensuels nets par unité de consommation du ménage (quintile), le niveau de diplôme du père, le rang de naissance (première naissance ou suivante), l'âge de l'enfant (en année), le sexe de l'enfant, l'âge du père (quatre postes) et le sexe du répondant.

Le tableau de ce graphique se situe en annexe (tableau A.7.4).

De manière générale, les résultats des modèles de régression logistique multinomiale concordent avec les relations bivariées observées. La figure 7.8 illustre les effets marginaux associés au congé de paternité sur le partage des différentes tâches parentales prédits par des modèles de régression logistique. Ces modèles sont identiques à ceux présentés dans le tableau 7.4 (section 1.3), à la seule différence qu'ils incluent la période de recours au congé de paternité plutôt qu'une variable binaire opposant le recours au non-recours.

Par rapport aux pères qui ont interrompu leur activité professionnelle juste après la naissance, les pères qui n'ont posé aucun congé ont tendance à moins s'impliquer dans les tâches parentales par la suite. Ainsi, par rapport au non-recours, avoir posé le congé immédiatement après l'accouchement diminue significativement la probabilité que les mères soient les principales responsables des formalités liées au mode de garde, de récupérer l'enfant le soir s'il n'est pas gardé à domicile et de se lever la nuit dans ses deux premières années. Les modèles ne permettent pas d'observer des différences significatives concernant la participation des hommes aux activités de loisirs selon que les pères aient recouru ou non au congé, ni d'ailleurs selon la période à laquelle les onze jours ont été posés le cas échéant. Comme remarqué précédemment (partie 1, section 1.3), d'une manière générale, recours ou non, les hommes ont tendance à davantage investir cette tâche qui est l'une des plus socialement valorisées.

Conformément aux résultats descriptifs, les pratiques des pères qui ont attendu quelques semaines avant de poser leur congé de paternité se rapprochent dans une certaine mesure de celles des pères qui n'ont jamais posé de congé de paternité. En particulier, avoir utilisé les onze jours « plus tard » plutôt qu'à « la naissance » diminue significativement la probabilité que le père participe au moins aussi souvent que sa compagne aux réveils nocturnes et au suivi administratif relatif à la garde de l'enfant.

En revanche, en accord avec les relations bivariées présentées ci-avant, en ce qui concerne qui « va chercher l'enfant sur son mode de garde », les pratiques paternelles des hommes qui ont posé le congé « plus tard » sont proches de celles des hommes qui ont utilisé le congé juste après l'accouchement. Les écarts prédits entre ces deux groupes sont proches de zéro et non significatifs. Ainsi, quel que soit l'usage qui en a été fait, recourir au congé de paternité semble augmenter la probabilité que le père récupère l'enfant à la sortie de son lieu d'accueil au moins autant que la mère. Il faut toutefois noter que ce résultat tient potentiellement en partie à la restriction du champ d'étude aux couples qui optent pour un mode de garde extérieur, potentiellement plus égalitaires que ceux où l'enfant est gardé à domicile (le plus souvent par la mère).

Les pères qui ont posé le congé de paternité « après le congé de maternité » ont une probabilité significativement plus élevée de se lever régulièrement la nuit en comparaison des couples où le père a utilisé le dispositif juste après la naissance. Dit autrement, c'est lorsque les pères ont assumé seuls la responsabilité de leur benjamin·e au cours de leur coupure professionnelle que les effets du congé sur la participation des hommes aux soins nocturnes apparaissent les plus larges. Les différences entre ces deux groupes ne sont pas significatives en ce qui concerne les autres tâches parentales examinées, bien que la direction des effets soit globalement cohérente avec les hypothèses de recherche (le recours au congé « après le congé de maternité » est positivement, mais non significativement, associé au fait que le père se charge le plus souvent des formalités administratives et de récupérer l'enfant à la sortie de son mode de garde, et qu'il participe autant que la mère aux activités ludiques). Étant donné que les hommes qui ont fait l'expérience du congé en l'absence de leur compagne sont très peu nombreux, les estimations les concernant sont nécessairement moins précises. Il est possible qu'un manque de puissance statistique fasse obstacle à la détection d'effets significatifs.

*
* *

L'analyse des pratiques paternelles en fonction de la période de recours au congé conduit à dégager trois manières pour les hommes de s'impliquer dans la parentalité dans les premières années de l'enfant. Les pères qui ont posé le congé « à la naissance » connaissent le plus de moments en famille. En moyenne, ils sont ceux qui passent le plus de temps dans l'absolu avec l'enfant au cours d'une semaine de référence[51] et s'impliquent davantage que les hommes n'ayant pas fait usage des onze jours dans la plupart des tâches parentales. Ils assument toutefois rarement la responsabilité de leur(s) enfant(s) seuls.

Les pères qui ont posé attendu quelques semaines avant de poser le congé « plus tard », au cours du congé de maternité, sont au contraire ceux pour qui les temps familiaux sont les plus circonscrits. Parmi les hommes qui ont recouru au dispositif, ces pères sont ceux qui s'engagent le moins dans la parentalité, à la fois parce que leurs compagnes gèrent plus souvent les tâches parentales, mais aussi parce que leurs couples externalisent davantage la garde de l'enfant. Dans une certaine mesure, la contribution de ces hommes à la prise en charge de leur benjamin·e est similaire à celle des hommes qui n'ont pas posé de congé (à la différence que les premiers vont significativement plus souvent le chercher à la sortie de son lieu d'accueil que les derniers).

[51] Semaine, du lundi au vendredi, de 8 heures à 19 heures, la semaine précédant la passation du questionnaire

Enfin, les pères qui ont utilisé les onze jours « après le congé de maternité » sont les plus enrôlés dans la garde de l'enfant au sein de foyers où la garde de l'enfant est plus rarement externalisée. Parmi les pères qui ont recouru à la politique publique, ils ont le plus fréquemment la pleine responsabilité de leur benjamin·e et participent le plus aux tâches parentales (en particulier en ce qui concerne les tâches nocturnes). Leur investissement temporel ne se substitue toutefois pas à celui de leur compagne.

La relation entre l'appropriation qui a été faite du congé de paternité et les pratiques paternelles qui la succède nécessite d'être interprétée avec précautions. La manière dont les pères utilisent le dispositif à l'arrivée de l'enfant dépend des contraintes avec lesquels ils composent et des ressources dont ils disposent pour articuler les temps familiaux avec les autres temps sociaux au moment de la naissance, contraintes et ressources qui influent aussi sur la manière dont les hommes s'impliquent dans la prise en charge de l'enfant dans ses premières années. Dit autrement, l'usage du congé de paternité s'inscrit dans une trajectoire globale d'engagement paternel, amorcée en amont de la naissance, plus qu'il ne la définit.

Si l'expérience concrète que les pères ont faite du congé ne détermine pas l'implication future des pères, on peut toutefois raisonnablement penser, à partir des observations réalisées dans le chapitre 5, qu'elle participe à développer des dispositions qui rendent d'autant plus probable le maintien de certaines pratiques. Apprendre à s'occuper seul du nourrisson pendant les onze jours offre un terrain propice à la prise en charge de l'enfant en autonomie à d'autres occasions, et, à l'inverse, ne pas se lever la nuit dans les tous-débuts parce que l'activité professionnelle n'a pas été mise en pause après l'accouchement n'incite pas à le faire par la suite. Le chapitre suivant discute plus en profondeur l'ampleur de la portée du congé sur les pratiques paternelles en explorant la persistance et les adaptations des habitudes adoptées à la naissance en fonction des évolutions des situations professionnelles.

Conclusion

À caractéristiques équivalentes, les hommes qui ont posé un congé de paternité à l'arrivée de leur dernier enfant s'impliquent davantage dans la parentalité. Il est en revanche plus complexe de conclure que le recours au congé est associé à une répartition plus égalitaire des tâches entre parents. L'utilisation des onze jours s'accompagne effectivement d'une plus grande contribution des pères aux tâches prioritairement destinées à l'enfant et d'ailleurs moins de celles les plus valorisées comme les tâches récréatives que des tâches de soins routinières, voire de tâches revêtant une forme de charge mentale. Sans doute, comme le suggèrent Eerola, Närvi et Lammi-Taskula (2022), et les résultats du prochain chapitre, les pères sont incités à s'engager dans les dimensions les plus ludiques de la parentalité, qu'ils aient ou non posé un

congé. La « marge de progression » apparait donc plus grande pour les autres tâches de soins interactives ou les plus directement liées à l'enfant, qui ne sont pas forcément jugées les plus agréables. En revanche, la manière dont les conjoints se répartissent les tâches ménagères reste quasi identique que les pères aient ou non utilisé la politique publique. Ce résultat rejoint les conclusions d'études précédentes (Bünning, 2015 ; Haas et Hwang, 2008 ; Kotsadam et Finseraas, 2011 ; Lee, 2023 ; Pailhé, Solaz et Tô, 2018 ; Schober, 2014a). Ces tâches, souvent jugées comme des « corvées », bénéficient rarement exclusivement à l'enfant, mais lui sont pour la plupart essentielles. Dès lors, l'accroissement d'implication paternelle liée à l'utilisation du congé maintient les hiérarchies de genre qui s'exercent au sein du travail domestique pris dans son ensemble.

Par ailleurs, l'augmentation de l'engagement paternel n'est pas nécessairement associée à une diminution de l'engagement maternel. C'est même plutôt l'inverse qui est constaté - les pères qui passent le plus de temps à leur benjamin·e en semaine sont en couple avec les mères qui consacrent elles-mêmes le plus de temps à la garde de l'enfant. En d'autres termes, l'accroissement de l'implication des pères se cumule plutôt que ne se substitue à celle des mères, qui restent les premières pourvoyeuses de soins. En ce sens, les enquêtes Emploi du temps montrent que si les hommes ont en moyenne augmenté le temps qu'ils consacrent aux tâches parentales entre les années 1980 et les années 2010, c'est aussi le cas des femmes (Pailhé, Solaz et Stanfors, 2021).

Certains usages du congé apparaissent plus ou moins compatibles avec les objectifs institutionnels qui lui sont conférés. Par rapport aux pères qui le posent immédiatement à la naissance, ceux qui attendent quelques semaines pour poser le congé « plus tard » participent ensuite le moins aux tâches parentales, tandis que ceux qui le posent « après le congé de maternité » assument davantage la responsabilité de l'enfant dans ses premières années. Ces différences de pratiques entre les pères ayant recouru le dispositif soulignent le caractère partiel des études se focalisant uniquement sur le nombre de jours posés à l'arrivée d'une naissance. Si l'on s'intéresse aux effets à long terme, poser un congé sans la présence de la mère apparait l'usage le plus susceptible d'atteindre les ambitions institutionnelles. Ce résultat ne doit toutefois pas faire oublier que, à court terme, l'interruption de l'activité professionnelle des pères dès la naissance permet aux conjoints de se répartir la charge parentale particulièrement intense dans les débuts (chapitre 5).

Enfin, même si la relation entre le recours aux onze jours et l'implication paternelle est significative et positive dans les analyses multivariées après l'inclusion des contrôles liés aux caractéristiques familiales et professionnelles des foyers, elle est de faible ampleur.

Si les données quantitatives permettent de comparer plus aisément les pratiques parentales des hommes qui n'ont utilisé le congé de paternité avec celles des hommes qui n'ont pas fait usage de leur droit, elles donnent peu d'indices pour interpréter les relations observées. En miroir, les entretiens réalisés auprès des trente-deux participants permettent d'explorer, à une échelle beaucoup plus fine, les organisations conjugales et les logiques qui les sous-tendent. Le suivi des trajectoires paternelles, depuis la grossesse jusqu'à un an et demi après la naissance, offre des clefs pour retracer les processus qui relient l'usage du congé et l'implication des hommes dans les tâches parentales à plus long terme.

L'objectif du prochain chapitre est donc d'exposer plusieurs logiques, issues du volet qualitatif longitudinal, qui donnent des pistes pour éclaircir les résultats présentés dans ce chapitre. Brièvement on peut déjà remarquer que ce matériau révèle peut-être mis en parallèle avec les conclusions issues du volet quantitatif sur trois points.

Pour commencer, le chapitre suivant rend évident que la relation positive entre recours au congé et implication paternelle, tient, au moins en bonne partie, aux particularités des pères qui posent des congés, en particulier de ceux qui les posent à la naissance (« biais de sélection »). Ainsi, et comme le chapitre 4 en avait déjà donné un aperçu, il montre que les pères qui posent des congés « plus tard » manifestent en règle générale des idéaux plus « traditionnels » et/ou investissent largement la sphère professionnelle, les conduisant à consacrer peu de temps à la prise en charge de l'enfant – avant et après sa naissance.

Deuxièmement, le matériau qualitatif offre des clefs pour comprendre pourquoi les hommes qui posent le congé ne se démarquent pas des autres du point de vue de leur contribution aux tâches ménagères. Les entretiens suggèrent qu'après leur reprise professionnelle, les hommes privilégient les tâches de soins interactives sur les « corvées » ménagères dans l'objectif de préserver le lien père-enfant pour compenser leur moindre disponibilité. Autrement dit, la volonté de se « montrer présent » motive à la fois le recours au congé de paternité à l'arrivée du nourrisson et un investissement sélectif dans les tâches interactives par la suite.

Enfin, les entretiens aident à l'interprétation de l'absence de relation significative entre recours au congé de paternité et implication maternelle, en montrant que les pères qui s'engagent le plus dans la parentalité sont en couple avec des femmes qui consacrent également beaucoup de temps à l'enfant. En ce sens, ils suggèrent que « maternage intensif » (Hays, 1996) et « paternage intime » (Dermott, 2008) font souvent bon ménage. Ces pistes sont approfondies dans les pages qui suivent.

Chapitre 8 – Tout n'est pas joué

Maintien et évolutions des pratiques paternelles dans les premières années

« Le congé paternité, bon…
En fait, c'est très peu dans la préparation de l'arrivée du bébé !
Le plus important c'est : "Est-ce que je vais bien être un bon père ?
Est-ce que je vais bien m'occuper de mon enfant ?" »

Henri, entretien post-accouchement

Alors que nous venons d'échanger une trentaine de minutes au sujet du congé de paternité, Henri me fait observer, avec une note de dérision, le caractère anecdotique que peuvent représenter deux semaines dans le cours d'une vie. Il est l'un des rares participants à l'enquête à me partager cette impression – la majorité manifeste au contraire un vif intérêt pour discuter de leur expérience du dispositif, qui leur permet de démontrer leur implication paternelle (chapitre 3) et leur a laissé des souvenirs marquants (chapitre 6). Attaché à une division genrée des rôles parentaux, railler l'attention accordée à la politique publique peut être compris comme une manière pour Henri de contester les discours égalitaires dominants auxquels il s'oppose.

Quelles que soient ses motivations, sa réflexion rappelle que, en dépit de l'importance sociale qui est conférée au congé de paternité et de sa grande utilité au cours de la période post-accouchement, sa brièveté limite ses potentielles conséquences à long terme. Les représentations et pratiques des pères ont, logiquement, bien davantage d'occasions d'être façonnées par leur expérience de la parentalité en dehors de ces onze jours. En ce sens, l'exploitation des enquêtes MDG (Drees, 2013) et Génération 2010 (Céreq, 2017) au chapitre 7 ont mis en évidence que l'utilisation de la politique publique est associée à des effets, certes positifs et significatifs, mais petits sur l'implication paternelle après plusieurs années.

Toutefois, ces données statistiques permettent uniquement de détecter des corrélations, et non d'affirmer que c'est l'expérience des onze jours en tant que telle qui conduit les hommes à s'occuper ensuite plus souvent de leur nourrisson. À cet égard, le suivi des trente-deux pères, depuis la grossesse jusqu'à un an et demi après la naissance, est particulièrement précieux pour retracer les processus via lesquels l'utilisation de la politique publique est reliée à l'engagement parental. En offrant une perspective détaillée et dynamique du quotidien des parents, ce matériau offre des clefs pour « enrichir » les analyses (Aguilera et Chevalier, 2021), du chapitre précédent d'abord, et plus largement de la littérature sur le sujet, majoritairement quantitative.

L'objectif du présent chapitre est d'explorer les conséquences durables du recours au congé de paternité sur l'implication des hommes dans la sphère domestique, à partir du volet qualitatif longitudinal. Il montre que la répartition des tâches s'arbitre et s'ajuste d'abord en fonction des situations professionnelles des parents – et se module selon que ces situations suivent ou contredisent les idéaux de genre des mères et des pères[52]. Dès lors, les résultats invitent à relativiser la portée du recours aux onze jours sur la participation des hommes aux soins *à long terme*, au regard de la division genrée des rôles qui s'établit à la reprise professionnelle des pères (1), même lorsque les hommes ont connu un « congé de paternité » obligatoire de plusieurs mois (2), en cas d'absence d'ajustements professionnels durables (3). Finalement, la dernière partie retrace comment le recours au congé s'inscrit dans les trajectoires des hommes prises dans leur ensemble, en dégageant quatre manières types d'exercer la paternité de la période allant de la grossesse à la petite enfance (4).

1. L'écart de durée entre les congés postnataux, une voie tracée vers la division genrée des rôles parentaux

Cette première partie met en évidence comment la courte durée du congé de paternité favorise une division genrée des rôles parentaux en permettant aux pères de préserver un engagement professionnel quasi intact (1), en créant un écart de compétences en matière de prise en charge de l'enfant (2) et en incitant les mères à gérer la plupart des tâches ménagères (3).

1.1. Des pères maîtres du temps

1.1.1. Un engagement professionnel paternel préservé par la disponibilité maternelle

La parentalité est l'un des facteurs clefs des inégalités de genre sur le marché de l'emploi (Acker, 2009 ; Meurs et Pora, 2019). Au sein des couples, les écarts de carrières entre les conjoints se creusent avec l'agrandissement du foyer, les hommes conservant dans leur majorité un investissement professionnel identique à l'arrivée des enfants quand leurs compagnes réduisent plus souvent leurs horaires ou quittent leur emploi pour des raisons liées à la garde (Pailhé et Solaz, 2009). À partir de l'enquête *Emploi* menée par l'Insee en 2010, Stéphanie Govillot (2013) estime qu'un père sur neuf diminue ou cesse son activité professionnelle au moins un mois après une naissance, contre une mère sur deux.

[52] Considérant que ces situations professionnelles ne sont ni tout à fait indépendantes, ni tout à fait déterminées par les normes de genre intériorisées par les parents.

Les politiques de congé ne sont pas l'unique cause de ce processus, mais elles y contribuent. Pour commencer, dans la plupart des cas, la brièveté du congé de paternité conduit les hommes à maintenir un engagement professionnel quasi continu, malgré l'arrivée de l'enfant. Etienne, par exemple, compare la reprise de son poste de consultant informatique après son congé de paternité à un retour de congés payés : « C'est comme si j'étais pas parti… En fait, je maîtrise mes sujets et il y avait pas eu de gros évènements en deux semaines. Donc oui, j'ai eu une journée à me remettre un peu dans les sujets, mais c'est comme quand tu rentres de vacances en temps normal. »

Par ailleurs, l'écart de durée entre les congés des pères et des mères mène la majorité des couples français à connaître temporairement une situation de monoactivité, au cours de laquelle les femmes sont au foyer pendant que les hommes se consacrent à leur emploi. C'est au cours de cette période, plus ou moins longue selon les couples, que le partage des tâches est généralement le plus inégal entre les parents. La pleine prise en charge de l'enfant par leur compagne permet en effet aux pères de maintenir leur investissement professionnel à un niveau comparable à l'avant-naissance. L'éventuel retour à l'emploi des mères et les contraintes liées aux horaires des modes de garde extérieurs peuvent entrainer, le cas échéant, une réévaluation de la participation et des ajustements professionnels de chacun et chacune.

Ainsi, au cours de l'entretien post-accouchement, qui s'est déroulé dans la plupart des cas avant la fin du congé des mères, la majorité des participants affirment avoir conservé une charge de travail équivalente à celle de la période prénatale. La fermeté de leur réponse reflète l'intériorisation par ces hommes de l'idéal de l'employé dévoué (Acker, 2009). Alors qu'ils mettent généralement en valeur l'ensemble des tâches qu'ils effectuent pour l'enfant au cours des entretiens, il n'est pas question, en miroir, de suggérer que la naissance ait pu négativement impacter leur carrière. Dit autrement, la réduction de l'engagement professionnel n'est pas identifiée par ces hommes comme une source de reconnaissance sociale, même dans un contexte social qui valorise leur implication paternelle (l'un et l'autre étant pourtant difficilement dissociable).

Les adaptations évoquées consistent le plus souvent à décaler, plutôt qu'à réduire, ses horaires. Parmi les participants, ce sont les cadres qui réalisent le plus souvent de tels ajustements, à la fois parce que ces derniers disposent de davantage « d'autonomie temporelle » (Ganault, 2018), mais aussi parce qu'ils font partie de ceux qui réalisent les plus longues journées – en miroir, les hommes ouvriers ou employés ont généralement des horaires plus contraints mais plus courts (Brousse, 2015 ; Insee, *Enquête Emploi 2020*). Chez ces pères, la « bonne » pratique identifiée pour correspondre aux normes de paternité contemporaine consiste à donner le premier biberon de la journée, aux alentours de 6 heures ou 7 heures du

matin, avant de partir au travail, puis de revenir « pas trop tard ». Toutefois, ce que « tard » signifie est très variable en fonction du référentiel préalable à la naissance :

> « Est-ce qu'il y a des choses qui ont changé, par rapport à ton travail, par rapport à avant ?
>
> Mes projets restent les mêmes. […] J'essaie quand même d'agrandir ma société. Le problème c'est que même si je veux travailler un petit peu plus, […] j'essaie de me fixer des horaires auxquels je rentre, pour pas rentrer trop tard. […] Il faut pas que j'oublie que je suis père. Quand je rentre, j'ai quand même un rôle de père à assumer. Par exemple, j'essaie de pas rentrer après 20 heures. »
>
> Rayane, 25-30 ans, bac+5, ingénieur (à son compte)
> en couple avec Sarah, 25-30 ans, bac+5, ingénieur (alors au chômage)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement (panel « confinement »)

Pour Rayane, par exemple, il s'agit de se rendre disponible une heure avant le coucher de sa fille. Ethan, qui réalise entre trois quarts d'heure et une heure de transport pour rejoindre son domicile depuis son lieu de travail, tient un raisonnement à peu près similaire :

> « Dans mon travail, y a quasiment rien qu'a changé. C'est juste que […] le soir, je sais que si je tarde trop, je mets ma copine en difficulté… Comme j'ai pas envie de ça, j'essaie de… j'essaie de faire comprendre, et par mon attitude, et par des discussions aussi, que 18 heures… c'est le max. Et que 18 heures 30, c'est le max du max ! »
>
> Ethan, 25-30 ans, bac+5, concepteur-rédacteur (CDI)
> en couple avec Julie, 25-30 ans, bac+5, chargée de communication (CDI)
> 1er enfant, naissance : avril 2020
> entretien post-accouchement

Les pères tentent de maintenir ces changements invisibles. De telles adaptations sont ainsi rarement explicitées et encore moins actées par des modifications de contrat. Les hommes « essaient », pour reprendre les termes d'Ethan et Rayane, de se tenir à leurs engagements, mais la disponibilité de leur conjointe ne les contraint pas à une discipline infaillible.

1.1.2. Du temps à soi

Le retour à l'emploi donne par ailleurs davantage d'occasions de se réserver du temps à soi. Les loisirs ne sont pas totalement absents des semaines types décrites par les participants au cours des entretiens, mais ils sont néanmoins très réduits au cours de la période post-accouchement (en particulier pendant le contexte pandémique). Les parents de nouveau-nés insistent généralement sur le sentiment de manquer de temps. Dans les premiers mois, la plupart mettent en pause, lorsqu'ils en avaient, leurs pratiques sportives ou culturelles pour se concentrer sur des temps de sociabilités familiales à domicile (autour notamment des écrans).

Alors que, pendant le congé de paternité, le quotidien est rythmé par les besoins du nourrisson (chapitre 6), le retour à l'entreprise offre par contraste plus d'opportunités de temps perçus comme agréables ou reposants et, surtout, de sociabilités. Les pères sont ainsi nombreux à souligner l'avantage de « voir du monde » (Aurélien) ou du « côté social » (Arthur) de leur reprise professionnelle, à travers par exemple les pauses déjeuner, les moments calmes ou de

sociabilités entre collègues, ou encore les détours sur les trajets du soir. L'activité professionnelle est jugée moins éreintante que de s'occuper à temps plein du nourrisson, ne serait-ce que parce que les hommes retrouvent des nuits de sommeil plus longues. Ainsi, lorsque je l'interroge sur son ressenti au moment de sa reprise, Tristan évoque en premier lieu son soulagement :

> « Moi quand j'ai repris le travail..., c'était plutôt bien parce que c'est plus reposant d'être au boulot que d'être à la maison, à s'occuper du gamin [rires]. À la maison, il faut lui donner à manger toutes les heures et demie. […] T'as même pas le temps d'aller boire un café, il faut toujours être après ! Alors qu'au bureau, t'es assis, c'est calme. C'est ça surtout, c'est calme. T'es beaucoup plus zen. »
>
> Tristan, 25-30 ans, bac+3, technicien du bâtiment (CDI),
> en couple avec Léa, 25-30 ans, bac+5, graphiste (indépendante),
> 1er enfant, naissance : janvier 2021,
> entretien postnatal

De tels témoignages reflètent des différences assez nettes dans les « scripts émotionnels » (Hochschild, 2003) qui entourent le retour à l'emploi des pères et des mères. Si certaines femmes peuvent tout à fait approuver l'analyse de Tristan (en l'occurrence, ce dernier considère que « le retour au boulot » a aussi « fait beaucoup de bien » à sa compagne), les injonctions au « bonheur maternel » (Vozari, 2019) conduisent en règle générale les pères à insister sur la tristesse de leur conjointe au moment de la séparation avec l'enfant à l'issue de leur congé - les deux sentiments n'étant d'ailleurs pas incompatibles. Les jeunes mères interrogées par Miller (2007) au Royaume-Uni, par exemple, reviennent timidement sur les bénéfices personnels qu'elles tirent du recours à un mode de garde externe.

1.1.3. Doser son implication domestique par la séparation des espaces

Quitter le domicile donne aussi aux pères des marges de manœuvre pour doser leur implication domestique. Ils peuvent circonscrire les moments où ils s'exposent à participer aux tâches, quand leur conjointe conserve par défaut la responsabilité de l'enfant jusqu'à leur retour.

La maîtrise temporelle conférée par la séparation des espaces est rendue flagrante par les plus grandes difficultés des pères en télétravail à maîtriser leur disponibilité. En France, la crise sanitaire et sociale de la Covid-19 a conduit de nombreux parents à connaître au moins temporairement des périodes de travail à domicile, y compris en dehors des trois confinements.

Les effets du télétravail sur le partage des tâches sont complexes à mesurer, entre autres parce que cette configuration favorise l'entrecoupement des activités. De récentes études quantitatives (Domínguez-Folgueras, 2021 ; Pailhé et al., 2022) et monographiques (Barbier et al., 2021) se rejoignent pour conclure que le partage des tâches est resté inégalitaire au sein des couples où les hommes télétravaillaient pendant les confinements, tout en observant une augmentation du temps que ces pères ont consacré au travail domestique (différences néanmoins non significatives dans l'étude d'Ariane Pailhé et *al.* parue en 2022).

Parmi les participants à cette recherche doctorale, les pères en télétravail pendant le congé de maternité de leur compagne se sont retrouvés plus fréquemment sollicités au cours de la journée pour prendre momentanément en charge l'enfant - le surveiller pendant une douche, essayer de le calmer quand la mère n'y parvient pas, changer une couche quand elle prépare le repas, etc. Leur participation est ponctuelle, mais remarquée par rapport au calme dont ils bénéficient lorsqu'ils se rendent sur site. Avant la pandémie de mars 2020, Guillaume, développeur informatique en auto-entrepreneuriat, explique ainsi pourquoi il a rapidement cherché à louer un espace de travail partagé :

> « Au début, j'essayais de bosser depuis la maison, mais c'est impossible… Quand le petit est là, il demande quand même de l'attention, il fait du bruit, tu peux pas te concentrer […], toutes les vingt minutes, t'es quand même obligé de t'occuper de lui. Et puis… et puis avec Lucie qui était là, qui tournait un peu en rond, enfin clairement quand elle était sur le canap' en train de lui filer à bouffer, bah, elle se faisait chier quoi [car le petit tète lentement], du coup elle me parlait ! [rires] […] Et, du coup, ce que j'ai fait, c'est que quand je voulais bosser, j'allais dans des bureaux, ailleurs. »
>
> Guillaume, 25-30 ans, bac+5, développeur (à son compte)
> en couple avec Lucie, 30-35 ans, bac+5, responsable marketing (CDI)
> 1er enfant, naissance : janvier 2020
> entretien postnatal

Comme Guillaume le laisse sous-entendre, le travail à domicile s'accompagne souvent du sentiment d'être moralement tenu de réaliser plus de tâches parentales et ménagères, parce qu'il est matériellement possible de le faire. Ce sentiment est certainement exacerbé chez les pères de nourrissons qui ont assisté pendant leur congé de paternité à l'intensité des tout débuts. Henri, partiellement en télétravail à l'arrivée de sa fille, explicite cette norme :

> « Tu peux pas faire semblant de pas être là, ça se fait pas. Ah non-non-non, je peux pas dire à ma femme : "Tu comptes pas sur moi quand je suis là parce que je travaille !" Ça se passe pas comme ça ! […] Je peux pas être là, à côté, la *voir* galérer et rien faire. […] [Quand je suis absent] elle doit faire plus de trucs : elle doit se faire à manger toute seule, elle doit... elle doit se faire la vaisselle. Alors que quand je suis là, c'est moi qui le fais.
>
> *Vous en avez parlé ?*
>
> Oui. Oui, on en a discuté mais bon, j'ai mon calendrier, il faut que j'aille au travail. En plus y a que deux jours par semaine, donc ça va. En plus, au bureau c'est assez calme en ce moment, donc je peux rentrer un peu plus tôt. »
>
> Henri, 20-25 ans, bac+5, cadre du secteur bancaire (CDI)
> en couple avec Adriana, 20-25 ans, bac+5, cadre du secteur bancaire (CDI),
> 1er enfant, naissance : septembre 2020,
> entretien postnatal

La fin du verbatim apporte ainsi une nuance importante. S'il semble entièrement illégitime à Henri de refuser son soutien quand il est témoin, dans l'interaction, des difficultés rencontrées par sa compagne, la conscience des efforts nécessaires à la garde de l'enfant ne motive pas pour autant une modification de son « calendrier » professionnel, visible aux yeux de son employeur. L'enjeu des négociations conjugales réside alors moins dans sa participation quand il se trouve au domicile, qu'en amont, dans le maintien de ses jours sur site, pour éviter d'être susceptible d'être sollicité. En fonction des situations professionnelles et des rapports de pouvoir au sein du couple, les pères des classes moyennes supérieures demandent ainsi

davantage de jours de télétravail, ou au contraire, une présence accrue sur le lieu de l'entreprise, afin de se rendre plus ou moins disponibles pour participer au travail domestique.

En d'autres termes, télétravailler réduit les ressources dont les hommes disposent pour préserver leur investissement professionnel. Même lorsqu'ils tentent d'imposer leur rythme, leur proximité physique offre aux mères davantage d'occasions de les enrôler dans la prise en charge de l'enfant, comme en témoigne l'extrait de l'entretien réalisé avec Tristan, lui aussi contraint au travail à la maison pendant la pandémie :

> « Non mais, des fois, j'ai l'impression, quand je suis à la maison, elle croit que je suis un peu en weekend ! Du coup, Léa en profite pour faire d'autres choses, elle. Notre bébé il pleure, et elle, elle est pas là, et c'est moi qui m'en occupe ! »
>
> Tristan, 25-30 ans, bac+3, technicien du bâtiment (CDI),
> en couple avec Léa, 25-30 ans, bac+5, graphiste (indépendante),
> 1er enfant, naissance : janvier 2021,
> entretien postnatal

Les pères peuvent ainsi, comme Tristan, mis devant le fait accompli, récupérer la responsabilité du nourrisson lorsque ce sont leurs compagnes qui profitent de la présence de l'autre parent pour s'éclipser du logement.

Ces résultats ne doivent pas masquer les inégalités de genre dans le rapport au temps, l'investissement professionnel des télétravailleurs étant dans l'absolu moins souvent interrompu que celui des télétravailleuses (Barbier et al., 2021 ; Sullivan et Lewis, 2001). Ces conclusions rappellent néanmoins que la séparation des espaces contribue à une meilleure maîtrise de la disponibilité, et souligne dès lors le privilège temporel que l'écart de durée des congés des pères et des mères confère habituellement aux hommes.

1.2. Une prise de distance avec le suivi des soins à l'enfant

Le retour à l'emploi des pères s'accompagne nécessairement d'une prise de distance avec le suivi des soins. Pour Tina Miller (2011), ce résultat est l'un des plus marquants de sa recherche auprès d'une vingtaine d'hommes devenant pères pour la première fois au Royaume-Uni. Alors que les pères ont intensément participé aux tâches parentales au cours de la période périnatale, leur reprise professionnelle s'accompagne d'une chute de leur implication, les conduisant à « retomber dans les travers du genre ». Similairement, à l'issue du congé de paternité, le temps que les hommes interrogés dans le cadre de cette thèse consacrent à l'enfant passe subitement à une ou deux heures par jour, principalement en soirée. Ce contraste peut être vécu comme un « choc » (pour Maxence, qui a passé deux mois confiné avec son fils), mais est le plus souvent normalisé comme une étape symbolique, voire attendue, du parcours paternel (ce qu'Antoine nomme « l'expérience du "je donne le biberon et je vais au travail"»).

1.2.1. Des compétences inégalement développées

Entre les mères et les pères, les rythmes se désynchronisent et les expériences quotidiennes divergent. Les pères ne voient plus l'enfant que par intermittence et font de nouveau leur nuit, tandis que les mères continuent de suivre sa cadence et de fragmenter leur sommeil (chapitre 5). Selon Timothée, un décalage s'est rapidement instauré entre lui et sa compagne pour cette raison après son retour à l'emploi :

> « [à partir de deux semaines après la naissance] j'étais absent la semaine et Eva a pris ses marques toute seule. [*Je lui demande ce qu'il veut dire.*] [Elle] est en phase avec le rythme de l'enfant. […] C'est elle qui détermine quand est-ce que [le petit] doit commencer sa nuit et elle se couche en même temps que lui, parce qu'elle est très fatiguée. Moi, c'est pas du tout ma partie ! […] Ma contribution par exemple, c'est de lui faire faire des exercices, de le mettre sur le ventre, ça remuscle le dos. Enfin, c'est pas que ça ma contribution, mais c'est quand même que des petits trucs, alors que elle, elle vit vraiment... des journées entières... »
>
> Timothée, 40 - 45 ans, bac+3, cadre technico-artistique (alors au chômage)
> en couple avec Eva, 35 - 40 ans, bac+5, chargée de communication (CDI),
> 1er enfant, naissance : décembre 2019,
> entretien postnatal

Comme le remarque Timothée, l'inégalité dans le partage des tâches parentales entre conjoints, au plus haut au cours de cette période, confère aux mères une forme d'expertise sur comment s'occuper au mieux de l'enfant. Alors que sa compagne est capable de déterminer et de répondre seule aux besoins primaires de leur fils, sa « contribution » lui apparaît par comparaison secondaire. Ces conclusions rejoignent celles de Fox (2009), qui, en suivant des couples britanniques de la grossesse à la première année suivant la naissance, conclut que c'est pendant leur congé de maternité, lorsqu'elles se retrouvent seules à gérer le nourrisson, que les mères acquièrent le statut de « principale responsable » de l'enfant.

En entretien, cette prise de distance des pères avec les soins est loin d'être aisée à aborder, car le sujet peut être vécu comme une mise en défaut par les participants qui aspirent à un partage des responsabilités parentales. Ceux qui ont connu des épisodes de télétravail et surtout de chômage au cours de la première année sont ceux qui s'expriment le plus ouvertement sur le sujet, car ils peuvent mettre en valeur comment ces périodes ont accru, en miroir, leur implication paternelle. C'est le cas d'Antoine qui a travaillé le premier mois et demi de son fils avant de se retrouver en télétravail pendant le confinement du printemps 2020 :

> « [Avec le télétravail] tu prends plus vite tes marques forcément avec le bébé, niveau complicité… niveau habitudes, biberon, bain, etc. Sur ses réactions aussi, quand il pleure tu sais un peu mieux pourquoi. Est-ce qu'il a faim ? Est-ce qu'il a mal au ventre ? […]
>
> *Est-ce que ça veut dire que tu avais l'impression de moins avoir tes marques avant ?*
>
> Euh… [Hésitant] Un peu moins... Après, je pense que je les aurais eues quand même, euh… Mais…ça aurait pris plus de temps. […] T'es absent une grande partie du temps. Rien qu'au niveau présence, t'es absent toute la journée et la nuit, bah tu dors quand même donc…

> En vraie présence, j'étais là de 18 heures, 18 heures 30 à 22 heures. Donc… ouais, c'est plus difficile de trouver un rythme. »
>
> Antoine, 30-35 ans, bac+5, consultant informatique (CDI)
> en couple avec Florence, 30-35 ans, bac+5, consultante ressources humaines (CDI)
> 1er enfant, naissance : février 2020
> entretien après un an

En soulignant les compétences qu'il a acquises grâce au temps supplémentaire passé au domicile, Antoine laisse entrevoir, malgré lui, celles qui n'étaient jusque-là pas aussi développées. Si les pères se familiarisent à la prise en charge de l'enfant par la pratique (chapitre 5), il est toutefois logique qu'ils rencontrent plus de difficultés lorsqu'ils diminuent leur participation aux soins. Quand les conjointes s'occupent d'environ six repas et changes par jour, les pères ne font plus que celui du milieu de soirée et éventuellement celui du matin.

Le cadre institutionnel favorise ainsi un décrochage des pères du suivi des besoins de l'enfant et de la charge mentale qui l'accompagne. Thomas, qui manifeste sa forte volonté de partager les tâches parentales avant la naissance de sa fille (chapitre 4), se fait ainsi la réflexion d'à quel point il serait « facile » de relâcher son investissement après son retour à l'emploi :

> « La mère passe plus de temps avec le bébé, elle maîtrise mieux ce dont le bébé a besoin. […] Donc tu te dis, ben ouais, c'est facile de rien faire en fait : [en rentrant du travail] tu discutes pas trop, tu parles pas trop, tu fais "oui, super". En fait, ça peut demander un effort [de s'impliquer], parce qu'un bébé, c'est quand même... amorphe. Donc il faut aller vers lui. »
>
> Thomas, 30-35 ans, baccalauréat, community manager (CDI)
> en couple avec Maëva, 30-35 ans, bac+5, chargée de projet (fonctionnaire)
> 1er enfant, naissance : décembre 2019
> entretien post-accouchement

L'assurance que leur conjointe gère la prise en charge des soins pendant son congé offre aux pères la possibilité de se reposer, confiants, sur les compétences maternelles, même lorsqu'ils sont avec l'enfant. Maintenir l'engagement paternel requiert que les parents fassent l'effort supplémentaire de communiquer sur les évènements ordinaires de la journée (combien de biberons, quelles quantités, à quand remonte la dernière sieste, quel type de selles, etc.) afin que les pères restent « à jour » et puissent facilement prendre le relais.

Alors que les participants pouvaient avoir l'impression de partager le même niveau de connaissances que leur compagne pendant les premières semaines, leurs compétences ne sont plus actualisées au fur et à mesure que le nourrisson grandit. Un père se rappelle, par exemple, la première fois où il a dû enfiler un haut par la tête à sa fille, alors qu'il était jusqu'ici habitué aux vêtements qui s'enfilent par les bras. Sa compagne, déjà familiarisée à ce type de mouvement, lui propose de le faire à sa place, « pour aller plus vite », entretenant l'écart de compétences plutôt que de le combler. Si, pris isolément, l'exemple apparaît anecdotique, il s'inscrit dans un processus général de spécialisation des rôles.

1.2.2. Un éloignement affectif

Au-delà de la question du partage des tâches, leur moindre présence au domicile peut inquiéter les pères concernant le maintien du lien affectif qu'ils ont développé avec l'enfant au cours des premières semaines. C'est le cas de Maxence, qui s'est largement occupé de son fils alors que sa compagne récupérait d'un accouchement difficile (chapitre 5) :

> « J'étais très présent au début, j'avais même une sensation d'être la pierre angulaire, en tout cas je sentais que j'avais une présence importante. C'était moi qui arrivais à calmer [le petit], j'avais cette sensation-là, et je pense qu'il y a quelque chose de valorisant. Et en fait, le fait de retourner au travail a créé un déséquilibre inversé, que moi j'ai pas forcément très bien vécu. […] Je me dis que Carolina est en train de créer toute une relation super forte avec [le petit], et moi, je me sens toujours aussi proche de lui, mais je me dis, je le vois beaucoup moins… »
>
> Maxence, 30-35 ans, bac+5, journaliste (CDI)
> en couple avec Carolina, 35-40 ans, bac+5, assistante audiovisuelle (à son compte)
> 1er enfant, naissance : avril 2020
> entretien post-accouchement (panel « confinement »)

Chez les hommes, en particulier ceux qui valorisent la parentalité comme une forte composante de leur identité comme Maxence ou Thomas, la reprise professionnelle peut développer une crainte d'être écarté de force de la relation avec l'enfant, voire nourrir une jalousie vis-à-vis de la situation de la compagne.

Toutefois, cette préoccupation est généralement partagée par les mères, qui se chargent de créer des opportunités pour favoriser le maintien de la relation père-enfant, notamment en assurant la majorité des tâches ménagères.

1.3. Un désengagement des tâches ménagères

La reprise professionnelle des pères les conduit à se concentrer sur l'enfant lorsqu'ils sont à domicile pendant que leurs compagnes récupèrent l'essentiel des activités liées à la préparation des repas ou à l'entretien du foyer. Plusieurs dynamiques expliquent cette division des rôles.

1.3.1. Devenir « mères au foyer »

D'une part, les parents peuvent avoir intériorisé que cette part du travail domestique revient aux conjointes du fait de leur inactivité professionnelle. Fox (2009, p.196-198) montre, au Royaume-Uni, que les femmes en congé de maternité s'identifient à des mères au foyer et jugent nécessaire de gérer l'entretien du logement pour légitimer leur absence d'activité rémunérée – alors que cela est moins le cas pour les pères en foyer, qui estiment plus souvent que leur mission réside exclusivement dans la garde de l'enfant (Chatot, 2016 ; Doucet, 2006). En miroir, les pères interrogés observent leur exemption des corvées ménagères :

> « Elle était en congé, et pendant qu'elle gardait [notre fils], elle se disait "bon ben je vais faire les courses en parallèle", quoi. Donc c'est le fait qu'elle soit à la maison, qui a fait qu'on est resté sur ce mode de fonctionnement. Et *idem*, pendant que [le petit] dort, "je fais le ménage" et, donc moi je rentrais à la maison… bah tout était fait quoi. »
>
> Etienne, 30-35 ans, bac+5, consultant informatique (CDI)
> en couple avec Margaux, 30-35 ans, responsable de vente (CDI) (alors en congé parental)
> 1er enfant, naissance : octobre 2019
> entretien post-accouchement

Dans certains cas, comme Etienne, les pères bénéficient de cette nouvelle division des tâches sans la provoquer – plus précisément, ils l'actent en adoptant une posture de laissez-faire. Ils bénéficient alors passivement du privilège associé à leur activité rémunérée.

Dans d'autres cas, en revanche, les hommes formulent des attentes plus explicites. Aurélien, encore au chômage partiel en raison des mesures de distanciation sociale au moment où nous échangeons pour le deuxième entretien, confie :

> « En ce moment [pendant le confinement], je suis plus préposé aux corvées ménagères. J'espère justement que ma femme aura assez récupéré pour s'occuper peut-être de la maison et de bébé quand moi je serai pas là, au boulot. Et que du coup, ça nous laisse plus de temps pour être tous les trois et profiter. Et pas quand je rentre, faire les corvées ou autre...»
>
> Aurélien, 25-30 ans, bac+5, réceptionniste (CDI)
> en couple avec Emeline, 25-30 ans, bac+3, employée polyvalente restauration (alors inactive)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement

Un an après, Aurélien revoit néanmoins ses ambitions à la baisse et maintient son implication domestique face aux difficultés rencontrées par sa compagne, qui vit avec une maladie chronique, pour gérer leur quotidien en plus de garder leur petite fille.

1.3.2. Préserver le lien père-enfant

Le temps que le travail domestique des mères libère aux hommes peut être redirigé vers divers objectifs, comme maintenir un investissement professionnel conséquent ou se reposer, mais est aussi, voire surtout, consacré à l'enfant. En effet, dans un contexte qui valorise l'exercice d'une « paternité intime » (Dermott, 2008), les parents peuvent, comme Maxence, s'inquiéter que la reprise professionnelle des hommes affaiblisse le lien père-enfant. Cette perspective légitime que les mères s'occupent du plus de « corvées » possible afin que leurs conjoints se concentrent sur le nourrisson lorsqu'ils sont à domicile (comme le souligne la réflexion d'Aurélien ci-avant).

L'investissement professionnel des pères (et du même fait, l'écart de durée entre les congés de maternité et de paternité) motive alors l'affectation prioritaire aux hommes des tâches parentales les plus valorisées, c'est-à-dire des interactions au cours desquelles l'enfant est généralement de bonne humeur, afin que le père soit associé à une émotion positive :

> « [Je m'occupais du bain], comme je l'avais moins, pour garder un lien, un contact avec lui. Comme elle, elle avait déjà beaucoup de contacts, ouais… qu'on reste proche. Je pense, c'est important. […]

> C'est un moment privilégié, c'est un moment où il est détendu, où il rigole, c'est rare que ça se passe mal le bain, vraiment qu'il soit de mauvaise humeur ou quoi que ce soit. »
>
> Dorian, 30 - 35 ans, diplôme infrabac, technicien du bâtiment (CDI),
> en couple avec Jade, diplôme infrabac, 30 - 35 ans, vendeuse (au foyer)
> 1er enfant, naissance : octobre 2020,
> entretien post-accouchement

Le bain et les activités récréatives (comme les jeux ou les balades) constituent des « moments privilégiés » par excellence, mais les tâches de soins (comme le repas, le change, le coucher) sont toujours jugées préférables aux autres tâches ménagères, qui restent invisibles au nourrisson. Moins les hommes consacrent de temps à l'enfant, et plus les jeux prennent une place prédominante dans la part totale des tâches parentales qu'ils réalisent (comme la dernière sous-partie de ce chapitre y revient). Cette stratégie n'est toutefois pas jugée satisfaisante par tous. Timothée, par exemple, s'inquiète que les « *shots* de présence » qu'il distribue à son fils, courts instants au cours desquels il se sent intensément disponible pour l'enfant, ne suffisent pas à construire une relation profonde avec celui-ci.

1.3.3. Négocier son temps

S'occuper du nourrisson peut d'ailleurs servir aux hommes à *négocier* une moindre participation aux tâches ménagères. Au cours de notre dernier échange, Ethan, alors au chômage, revient sur ses stratégies préalables pour éviter les « corvées » :

> « [Depuis que je suis au chômage] les rôles sont mieux répartis qu'avant, où elle faisait tout. En tout cas en termes de tâches ménagères, je me suis souvent un peu caché derrière le "ouais mais pendant que tu fais le ménage, moi je dois garder le petit". […] C'était de la facilité. Je me cachais derrière ça. Et je disais, "comme tu fais mieux et plus vite [le ménage], ça sera plus facile pour nous deux si on reste comme ça", quoi. Mais c'est pas sympa… »
>
> Ethan, 25-30 ans, bac+5, concepteur-rédacteur (CDI)
> en couple avec Julie, 25-30 ans, bac+5, chargée de communication (CDI)
> 1er enfant, naissance : avril 2020
> entretien après un an

La mise en équivalence des tâches parentales et ménagères rend, en apparence, équitable la spécialisation des rôles entre conjoints. Elle masque cependant la hiérarchie sociale des activités qui composent le travail domestique, et la captation, en conséquence, de celles les plus appréciées par les hommes. Tout dépend par ailleurs de ce qui est entendu par « s'occuper » de l'enfant, les efforts n'étant pas les mêmes qu'il s'agisse de le surveiller alors qu'il somnole ou de calmer une crise de pleurs inexplicables.

En miroir, la passation de la responsabilité de l'enfant aux pères pendant la réalisation de tâches ménagères peut être, pour les mères, un des rares moyens de récupérer un temps qui n'est pas dicté par les besoins du nourrisson. Les conjointes sont souvent décrites comme éreintées par l'expérience de leur congé de maternité en solitaire, surtout si les cris de l'enfant sont fréquents et intenses. Gabrielle, la compagne d'Arthur, se dit ainsi soulagée de pouvoir lui

confier leur fils pour vaquer à d'autres occupations – quand bien même celles-ci ne sont pas à proprement parler des moments destinés à son repos :

> « Depuis que j'ai repris le travail, Gabrielle s'occupe [du petit] toute la journée et moi, dès que je rentre, je m'occupe de lui jusqu'au coucher. Et pareil le weekend. Et Gabrielle, elle a du temps pour s'occuper des repas, faire un peu de ménage. Je l'aide comme je peux, mais ça la soulage aussi.
>
> *C'est quelque chose que tu vois, qu'elle t'a dit ?*
>
> […] Elle me dit : "Tu te rends pas compte, mais t'occuper [du petit], ça me soulage énormément !" Je m'occupe du bébé, c'est sûr, […] mais elle prend pas du temps pour elle... […] Après, je sais pas si elle préfèrerait s'occuper d'un enfant. Elle va apprécier tous les moments qu'il y a avec un enfant, mais je sais que c'est... comment je vais dire ça... ? C'est aussi chiant pour elle d'avoir à gérer une crise, de le changer parce qu'il vient de vomir, alors qu'elle l'a changé il y a un quart d'heure. »
>
> Arthur, 25-30 ans, bac+2, ouvrier agricole (CDI)
> en couple avec Gabrielle, 25-30 ans, bac+2, vendeuse (alors au chômage)
> 1er enfant, naissance : mai 2021
> entretien post-accouchement

On perçoit, dans les hésitations d'Arthur, le souci d'évoquer la fatigue de sa compagne liée à la prise en charge continue de leur fils sans la présenter comme une « mauvaise mère ». Dans une certaine mesure, la passation du nourrisson aux pères peut constituer une stratégie pour se dégager des moments à soi socialement légitimes : les mères ne se déchargeraient de l'enfant que par obligation. La compensation est alors liée à la réalisation de tâches (au moins en partie) pour autrui. Elle est cependant la plus accessible matériellement et symboliquement.

*
* *

L'écart de durée entre les congés postnataux des mères et des pères institutionnalise la division genrée des rôles parentaux. Tandis que les hommes sont incités à reprendre rapidement une activité professionnelle et à endosser le rôle de pourvoyeurs de ressources, les femmes, « au foyer » pendant au moins quelques mois, se voient attribuer la responsabilité de l'enfant.

Dans un contexte où l'activité rémunérée confère des ressources matérielles et symboliques alors que le travail domestique est invisibilisé et gratuit, les gains et les pertes associés à l'exercice de chaque rôle ne sont pas symétriques. Les politiques de congé non seulement légitiment, mais contribuent à la reproduction des inégalités de genre par la fabrique de privilèges masculins. Sur le plan professionnel, la prise en charge par les femmes des tâches parentales et ménagères, particulièrement lourdes dans les premiers mois de vie, donne aux hommes les moyens de maintenir un engagement professionnel identique à celui préalable à la naissance, tant que leurs compagnes ne reprennent pas un emploi. Les pères sont ainsi en mesure de se conformer aux attentes organisationnelles genrées, qui invisibilisent la charge que représente l'accueil d'un nourrisson (Acker, 2009). Cette position les incite peu à mettre en place des ajustements professionnels pour davantage partager les soins de l'enfant (Pailhé et

Solaz, 2009), anticipant de potentielles conséquences négatives sur leur carrière et salaire – comme les mères en font l'expérience (Meurs et Pora, 2019).

Ces avantages dans la sphère professionnelle en entrainent d'autres dans la sphère familiale. Alors que, du côté des mères, les recherches ont établi que l'expérience du congé de maternité conduit les femmes à adopter le rôle de principale pourvoyeuse de soins (Fox, 2009), cette première sous-partie a mis en lumière le processus via lequel la reprise professionnelle précoce des hommes les oriente vers l'adoption d'un rôle de « parent secondaire ». La fin du congé de paternité signifie en effet un relâchement du suivi du développement de l'enfant et de la charge mentale qui l'accompagne. L'écart genré des congés postnataux autorise les pères à moduler leur implication parentale quand les mères doivent se maintenir par défaut disponibles pour l'enfant, de jour comme de nuit.

La reprise professionnelle des hommes réduit les occasions dont ils disposent pour développer un lien affectif avec leur nourrisson. Toutefois, cette moindre disponibilité leur confère du même fait la légitimité de se désengager des tâches les moins valorisées, comme les corvées ménagères et les réveils nocturnes, pour se concentrer sur celles impliquant une interaction agréable avec l'enfant lorsqu'ils sont à domicile. Ces dernières observations sont particulièrement utiles pour aider à l'interprétation des analyses quantitatives du chapitre 7. Les modèles de régression ont en effet observé une relation positive et significative entre le recours au congé de paternité et l'investissement paternel à long terme dans les tâches les plus directement liées à l'enfant, mais non pour les tâches ménagères routinières. La mise en lien de ces résultats suggère que c'est la même poursuite d'une « paternité intime » (Dermott, 2008) qui conduit les hommes à mobiliser les onze jours à la naissance, puis, à leur reprise professionnelle, à privilégier les tâches qui permettent de « se montrer présent » dans l'objectif de préserver le lien père-enfant. Cette logique met clairement en évidence que si les normes de « présence paternelle » incitent les hommes à accroître leur temps parental, elles impliquent en fait une recomposition des inégalités de genre *au sein du travail domestique*. En effet, pour être réalisées, ces attentes de « bonne » paternité reposent sur la prise en charge des tâches parentales et ménagères les moins socialement valorisées par les femmes (en particulier si les hommes ont un large investissement professionnel et passent donc peu de temps à domicile).

Le reste de ce chapitre examine les évolutions de l'implication paternelle au cours de l'année et demie qui suit la naissance, afin de mettre au jour ce qu'il subsiste des évènements des premiers mois dans les représentations et pratiques (en particulier une fois que la majorité des mères (21/32) ont repris une activité professionnelle à temps plein). La sous-partie suivante commence par analyser les conséquences à court et plus long termes de l'expérience de deux mois de « congé de paternité » obligatoire sur les trajectoires de dix « pères confinés ».

2. Deux mois de « congé de paternité » obligatoire : et alors ?

Au cours du chapitre précédent, les analyses quantitatives ont mis au jour une association entre le recours au congé de paternité et une implication paternelle légèrement plus importante. Toutefois, elles ne permettent pas d'éclaircir les mécanismes sous-jacents à cette relation. À cet égard, le volet qualitatif longitudinal revêt un intérêt majeur. Dans le reste de ce chapitre, les entretiens font l'objet d'une analyse dynamique afin de reconstituer, vague après vague, les trajectoires des pères interrogés. Trois stratégies ont été retenues pour explorer, à partir de ce matériau, la relation entre congé de paternité et pratiques paternelles.

La première, qui fait l'objet de la présente sous-partie, est d'examiner les parcours de dix « pères confinés », qui ont connu l'équivalent de deux mois de « congé de paternité » obligatoire en raison des mesures de distanciation sociale qui ont découlé de la pandémie de coronavirus[53]. Après avoir exposé en quoi l'étude de leur situation constitue une opportunité inédite pour approfondir les connaissances sur le sujet sans « biais de sélection » (2.1), cette section revient sur les différentes manières dont ces hommes ont réagi à l'interruption forcée de leur activité professionnelle après l'accouchement (2.2). Elle commente ensuite les traces que cette expérience a laissées sur leurs souvenirs de la période post-partum (2.3) ainsi que ses impacts sur leurs trajectoires à plus long terme (2.4).

2.1. Des conditions inédites pour étudier l'impact du congé

Les manières dont les hommes mobilisent (ou non) leur congé de paternité à l'arrivée de l'enfant sont intrinsèquement liées à leurs caractéristiques sociales et à leurs représentations de la « bonne » paternité. Le chapitre 4, notamment, a souligné que les pères qui ont volontairement posé au minimum un mois de congés postnataux après l'accouchement partagent généralement des idéaux égalitaires et manifestent leur volonté de s'impliquer largement auprès de l'enfant préalablement à sa naissance. Ils continuent logiquement, par la suite, à être les plus enclins à réaliser des ajustements professionnels pour assurer la garde.

Ces « biais de sélection », présentés plus en détail dans le chapitre 1, sont un défi majeur pour la littérature sur les congés postnataux, car ils rendent très délicate la mesure des effets réels des politiques publiques sur la réduction des inégalités de genre. Le recours à un congé de paternité peut-il accroître l'engagement parental de tous les hommes, indépendamment de leurs trajectoires passées ? Les hommes attachés à une répartition des rôles dite « traditionnelle »,

[53] Cette dimension de la thèse est plus détaillée dans un article paru dans la revue *Journal of Family Research* (Sponton, 2022).

par exemple, réagiraient-ils de la même manière que les pères qui ont délibérément interrompu leur activité professionnelle s'ils étaient contraints de rester au domicile après la naissance ?

La temporalité de l'enquête a créé des conditions sans précédent pour contribuer aux connaissances sur le sujet. Les mesures de distanciation sociale, et en particulier le premier confinement entre mars et mai 2020, ont conduit un tiers des participants (10/32) à interrompre sans l'avoir anticipé leur activité professionnelle pendant au moins deux mois après l'accouchement, soit quatre fois plus longtemps que ce que leur permettait le congé de paternité à l'époque. Imprévue et touchant l'ensemble de la population, la pandémie constitue une forme d'« expérience naturelle », permettant d'observer comment des pères aux profils hétérogènes réagissent lorsqu'ils sont contraints de s'arrêter sur une période relativement étendue. Les dix participants concernés (Aurélien, Dorian, Ethan, Frédéric, Loïc, Maxence, Mani, Nelson, Pierre et Rayane) sont issus de milieux sociaux variés (respectivement réceptionniste d'hôtel, technicien BTP, cadre de la publicité, professeur des écoles, électricien, journaliste, cuisinier, tatoueur, chef de chantier et ingénieur). Certains d'entre eux se sont montrés très attachés à une répartition genrée des rôles préalablement à la naissance, d'autres ont manifesté leur adhésion à des idéaux égalitaires.

Une telle configuration s'apparente à une réforme allongeant le congé de paternité à deux mois et le rendant entièrement obligatoire dès la naissance. Les résultats offrent donc de premières pistes pour analyser la réforme de juillet 2021. Le parallèle entre confinement et congé de paternité allongé est d'autant plus justifié que la plupart de ces participants ont touché des indemnités et pensaient retrouver rapidement leur poste dès la levée des mesures de distanciation sociale. Ils ont d'ailleurs fréquemment réalisé ce rapprochement eux-mêmes : « J'ai eu le meilleur congé paternité qui puisse exister, parce que moi, j'avais droit à dix jours, mais là, ça s'est transformé en deux mois ! » (Rayane) ; « J'ai tout de suite compris que par rapport à tous les autres papas du monde, j'étais en train de vivre un truc exceptionnel, et que mon congé paternité, il durait pas vraiment quinze jours, mais plus trois mois » (Ethan) ; « [Initialement] j'avais droit à un total de deux semaines, donc [avec le confinement] je suis verni ! » (Loïc).

L'expérience de ces pères confinés est comparée à celle de cinq participants qui ont délibérément étendu leur congé de paternité à au moins un mois, suivant un idéal de « coparentalité » (chapitre 4). La comparaison entre ces pères, qui ont *décidé* de se rendre disponibles, et les dix pères « confinés », *contraints* de rester à domicile en raison de circonstances extérieures, est précieuse pour mieux comprendre dans quelle mesure l'expérience du congé de paternité influe sur les pratiques paternelles lorsque les hommes ne sont pas nécessairement prédisposés à s'engager dans la parentalité.

2.2. Des réactions variées à un congé contraint

Les réactions des dix « pères confinés » à leur « congé de paternité » obligatoire de deux mois se sont révélées très diverses. L'objectif des pages qui suivent n'est pas de revenir en détail sur les tenants et aboutissants des différentes organisations postnatales (qui font l'objet d'une analyse détaillée dans les chapitres 5 et 6). Il s'agit plutôt de rappeler que l'interruption de l'activité professionnelle favorise, mais ne garantit pas, l'implication paternelle. Certains ont saisi l'occasion de « défaire le genre » (Deutsch, 2007) et ont réalisé leur potentiel égalitaire. D'autres ont maintenu une division genrée des rôles en dépit de leur « disponibilité ».

2.2.1. Réaliser un potentiel égalitaire

Cinq participants (Aurélien, Frédéric, Loïc, Maxence et Nelson) ont profité de cette situation inédite pour « défaire le genre » (Deutsch 2007) en contribuant largement aux soins du nourrisson. Certains alternèrent avec leur compagne dans la supervision de l'enfant en recourant au biberon. Même en cas d'allaitement, les autres se montrèrent aussi soucieux de partager les tâches parentales. Afin de favoriser la récupération des mères et de nouer un lien affectif avec l'enfant, ils s'occupèrent systématiquement des changes, y compris la nuit, et portèrent régulièrement le nourrisson pour le garder près d'eux.

Pour ne donner qu'un seul exemple, Nelson, contraint d'interrompre son activité libérale de tatoueur entre mars et septembre 2020, s'est occupé de ses jumeaux à tour de rôle avec sa compagne Marion. Contrairement à la majorité des couples rencontrés, l'option retenue ne consista pas à se relayer à chaque biberon (ce qui aurait nécessité de gérer les deux nourrissons simultanément), mais de prendre, chaque jour, la charge d'un seul enfant : « On tourne tous les jours. Donc on va dire bébé 1, aujourd'hui, c'est pour moi, et demain j'aurai bébé 2. […] On s'est rendu compte que c'était mieux pour éviter d'oublier [des choses], parce qu'ils doivent continuer à prendre leurs médicaments… Sinon, on sait plus à qui on a changé la couche, à qui… ». Cette responsabilité par intermittence leur permit de mieux répartir la fatigue, d'alléger le suivi des soins et la charge mentale qui en découle, mais aussi de développer leurs dispositions au *care*. Nelson juge ainsi que sa présence prolongée au domicile lui permit d'acquérir plus rapidement ses compétences parentales :

> « C'était compliqué moralement [le confinement], mais ça nous a permis de bien connaître les petits, au final. Parce qu'on a passé tellement de temps avec eux, on s'est formé très, très vite ! J'ai appris à les connaître beaucoup plus rapidement que si j'avais dû reprendre le boulot et que je les voyais que le soir. […] Tu reconnais les cris, tu reconnais les besoins. On connaît leur routine, quand ils dorment, leurs habitudes. On sait qui pleure [des deux jumeaux], par exemple ! »
>
> Nelson, 35 - 40 ans, bac+2, tatoueur (à son compte),
> en couple avec Marion, 35 - 40 ans, Bac+5, professeure de langue (à son compte),
> 1ers enfants, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement

On retrouve ainsi dans cet extrait une familiarisation aux particularités de la prise en charge des soins aux nourrissons, exposées au chapitre 6 (reconnaître les différents signaux, anticiper leur rythme, etc.).

Du point de vue de leur profil, ces hommes partagent de nombreux points communs avec ceux qui ont délibérément allongé leur congé de paternité pour passer au moins un mois avec leur nourrisson. Avant l'arrivée de l'enfant, ils manifestaient une forte adhésion à des idéaux égalitaires et s'étaient investis dans le parcours de grossesse. En règle générale, ils participaient par ailleurs aux tâches ménagères, bien qu'à des degrés divers (par exemple, Aurélien réalisait une grande partie du travail domestique du fait de problèmes de santé de sa compagne, tandis que Nelson participait surtout en cas de demande explicite de sa compagne).

Une différence de taille entre ces pères et ceux ayant volontairement étendu leur congé de paternité est bien sûr que ces cinq participants ne prévoyaient initialement pas de passer plus de deux semaines à leur domicile après l'accouchement. Ceci s'explique en partie par leurs moindres ressources pour négocier un allongement informel du congé. En effet, ces cinq pères sont pour la plupart les principaux, voire les uniques, pourvoyeurs économiques de leur foyer. Par comparaison, les pères qui ont ajouté des congés aux onze jours étaient en couple avec des personnes occupant des emplois hautement qualifiés en contrat à durée indéterminée et bénéficiant d'un salaire confortable. Ces hommes avaient eux-mêmes un emploi stable, une réserve importante de congés ainsi que le soutien de leurs collègues ou supérieur·es pour interrompre plus longtemps leur activité (chapitre 4).

Ainsi, on peut faire l'hypothèse que ces cinq « pères confinés » auraient prolongé leur arrêt professionnel s'ils avaient bénéficié de conditions économiques plus favorables (ou ne se seraient pas contentés de deux semaines si la loi avait à l'époque prévu un congé de paternité plus généreux). En d'autres termes, le confinement a conduit ces hommes à réaliser leur potentiel égalitaire en levant les contraintes matérielles genrées qui freinaient leur contribution au travail domestique (inégalités économiques entre femmes et hommes, politiques familiales et organisations professionnelles genrées, etc.).

2.2.2. Performer le genre en dépit de sa disponibilité

Les cinq autres « pères confinés » (Rayane, Ethan, Dorian, Mani et Pierre) continuèrent à « performer le genre » en dépit de leur disponibilité (West et Zimmerman, 1987). Avant la naissance, ces pères revendiquaient leur adhésion à une répartition « traditionnelle » des rôles et s'impliquaient largement dans la sphère professionnelle, légitimant à leurs yeux que leur compagne réalise la majorité des tâches ménagères.

Dans un premier temps, le confinement conduit certains de ces hommes à participer davantage qu'ils ne l'avaient envisagé aux soins des nouveau-nés, en raison de l'épuisement physique des mères après un accouchement particulièrement éprouvant. Comme développé dans le chapitre 5, Dorian et Rayane, en particulier, apportèrent un soutien conséquent à leur compagne alitée et occupèrent temporairement le rôle de principal pourvoyeur de soins auprès du nourrisson en dépit de leur croyance en une complémentarité naturelle des sexes.

Toutefois, deux mois au domicile n'ébranlèrent pas radicalement les convictions et habitudes de ces couples. Dès qu'ils le purent, ces pères laissèrent les mères s'occuper de la majorité des tâches de soins et se levèrent rarement la nuit. Par ailleurs, les familles de Rayane et Pierre passèrent le confinement au domicile des grands-parents. Dans ces cas, les (belles)-mères et (belles)-sœurs s'occupèrent régulièrement du nourrisson, libérant du même fait les pères d'une partie des responsabilités vis-à-vis de l'enfant.

De leur côté, ces hommes se spécialisèrent dans les activités parentales revêtant une dimension ludique et sociale. Ethan, par exemple, interrogé juste après la levée du confinement du printemps 2020 alors que son fils à une dizaine de semaines, décrit la distinction entre son implication auprès du nourrisson et celle de sa compagne au cours des premiers mois :

> « Elle, elle va plus être dans le soin, à savoir, bien l'habiller, bien le laver, bien le nourrir et tout. Moi, je vais être dans l'amusement. […] Je danse tout le temps avec, je rigole tout le temps avec, je suis plus dans cet état d'esprit là, quoi. Je pense que beaucoup de papas doivent vivre la même chose, à savoir être un peu moins dans les tâches importantes et un peu plus dans le superficiel. »
>
> Ethan, 25-30 ans, bac+5, concepteur-rédacteur (CDI)
> en couple avec Julie, 25-30 ans, bac+5, chargée de communication (CDI)
> 1er enfant, naissance : avril 2020
> entretien post-accouchement

En dépit de la disponibilité des pères, les parents mirent donc en place une répartition genrée des tâches parentales. Considérées comme les principales responsables de l'enfant, les mères réalisèrent celles dites « importantes » (mais aussi les plus fréquentes et généralement considérées comme les plus pénibles), tandis que les pères se focalisèrent sur celles de développement et de jeux dites « superficielles ». Un tel partage fut justifié par l'essentialisation de l'« instinct maternel » et, dans quatre cas sur cinq, par l'allaitement.

Dans ces situations, la présence des pères à domicile n'empêche donc pas la formation d'une expertise maternelle. Ainsi, dans leurs récits, ces participants reviennent bien moins sur le développement de leurs compétences parentales que sur la construction d'un lien affectif avec l'enfant. Pierre, par exemple, est heureux de constater que son fils le reconnaît quand il se penche vers lui :

> *«* Je trouve que c'est une chance que j'ai d'être à la maison et de voir [mon fils] évoluer tous les jours. Grâce au confinement, j'ai envie de dire. *Grâce*, pas *à cause*. Ça me permet de passer des moments avec lui que j'aurais pas pu passer si on aurait travaillé normalement [sic]. Et puis, il me voit beaucoup

> plus. Truc tout bête, il est dans son berceau, je me mets au-dessus de lui, il me sourit avec un sourire énorme ! Alors que si quelqu'un d'autre vient le chercher, il sourit pas autant. »
>
> Pierre, 25 - 30 ans, bac+2, chef de chantier (CDI),
> en couple avec Juliana, diplôme infrabac, 25 - 30 ans, auxiliaire de puériculture (CDI),
> 1er enfant, naissance : février 2020
> entretien post-accouchement

Tous les pères ne vécurent pas aussi positivement la période, en particulier ceux qui vivaient dans de petits espaces et ceux qui anticipaient des conséquences négatives sur leur emploi. Toutefois, dans le cas de Pierre, le confinement fut interprété comme une aubaine, dans la mesure où il lui permit de s'aligner avec l'idéal du père « intime » (Dermott, 2008), proche sur le plan émotionnel de l'enfant, sans déroger à l'attente de « l'employé dévoué » (Acker, 2006 ; Williams, 2001).

Indéniablement, ce deuxième groupe de « pères confinés » s'investit davantage qu'il ne l'aurait fait en cas de reprise immédiate de leur activité professionnelle. Il serait ainsi caricatural d'avancer qu'ils n'interagirent jamais avec l'enfant en dépit de leur présence au domicile – il s'agit plutôt de souligner que leur participation aux tâches parentales fut sélective et loin d'être égalitaire. Ce deuxième groupe montre donc que l'engagement paternel n'est pas uniquement contraint par des barrières matérielles. La participation des pères aux soins de l'enfant dépend d'une multitude de facteurs simultanés, y compris d'ordre culturel, tels que les normes de genre intériorisées et les organisations conjugales préalables (Risman, 2018).

2.2.3. Une routinisation des organisations postnatales

Si on pouvait faire l'hypothèse d'une uniformisation des pratiques paternelles au bout de deux mois passés à domicile, les résultats montrent qu'il n'en est rien. Les témoignages reflètent à l'inverse une « routinisation » des organisations postnatales (Kaufmann, 2002), qui s'observe autant dans le maintien de la participation des pères qui gèrent un biberon sur deux dès le départ que dans l'inertie de ceux qui conservent un rôle secondaire au fil des semaines.

Ainsi, l'implication des pères n'augmenta pas nécessairement avec le temps, par exemple parce que ces hommes auraient pris confiance en leurs capacités à gérer le nourrisson. Tant que les deux parents restèrent en congé, l'investissement des pères n'évolua éventuellement qu'en cas de passage au biberon (dans ce cas, il progressa) ou suite à la récupération physique des mères alitées après l'accouchement (dans ce cas, il diminua). Autrement dit, la manière dont les parents se partagent les tâches au cours de la période post-partum dépend moins de la durée que les hommes passent à domicile que s'ils ont ou non une activité professionnelle, ainsi qu'à une pluralité de facteurs développés dans le chapitre 5 (mode d'alimentation de l'enfant, santé des mères, normes de genre, taille de la fratrie, etc.).

En somme, pendant leurs congés, les pères ne s'impliquent pas *différemment* que leur coupure professionnelle dure deux semaines ou deux mois - mais ils s'impliquent plus ou moins longtemps. Ce résultat a motivé de ne pas systématiquement comparer ces « pères confinés » au reste des participants au volet qualitatif dans les chapitres 5 et 6, alors que je pensais, en amont des analyses, que ces hommes constitueraient un sous-groupe à part (ce qui avait d'ailleurs initialement motivé l'élargissement du panel qualitatif pour recueillir davantage de témoignages d'hommes dans cette situation).

2.3. Un moindre sentiment de fatigue

S'il y a une dimension où les récits des « pères confinés » se démarquent cependant, c'est concernant le vécu de la période post-partum.

2.3.1. Du côté des pères

Quelle qu'ait été l'ampleur de leur engagement domestique, ces hommes ont été amenés à partager plus longtemps le quotidien des mères, favorisant un moindre sentiment de fatigue. Rayane, que je décide en fin d'entretien de questionner sur ce sujet alors qu'il ne l'a pas encore spontanément abordé, s'étonne presque d'avoir « grave bien vécu » les premiers mois suivant l'accouchement :

> « *Niveau fatigue, comment tu as vécu cette période ?*
>
> Hmm, comment je l'ai vécu ? [Il prend un temps pour réfléchir] Non, franchement, bien ! […] Moi je voyais mes amis autour de moi, qui avaient des cernes, qui disaient "ouais, elle fait pas ses nuits…", je sais pas quoi, "elle dort pas, elle nous réveille, on est à cran…" Franchement... nous on n'a pas eu ça ! Avec ma femme, on était super content. […] Comme c'était le confinement, c'était en mode grandes vacances. T'étais tranquille. T'avais pas d'heure à te lever. Si je me lève, c'est que vraiment la petite, elle m'a réveillé. »
>
> Rayane, 25-30 ans, bac+5, ingénieur (à son compte)
> en couple avec Sarah, 25-30 ans, bac+5, ingénieur (alors au chômage)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement (panel « confinement »)

Plusieurs facteurs peuvent jouer dans ce ressenti, mais les pères concernés imputent principalement cette moindre sensation de fatigue à l'absence d'activité rémunérée, qui représente un avantage de taille dans la gestion des temps de repos. Le chômage partiel permit en effet à ces participants de suivre, à deux, le cycle de sommeil de l'enfant sans se soucier des horaires professionnels des pères. Ainsi, Frédéric, qui se réveilla systématiquement la nuit pour s'occuper des changes, se rappelle :« Je me souviens d'avoir dit à ma conjointe : "C'est moins pire que ce que j'imaginais." Ou "c'est pas si difficile..." Ben oui, c'est sûr, on n'a pas eu à se lever... Du coup, ça nous a permis de se calquer complètement sur [le] rythme [de notre fille]. »

Peut-être la spécificité de ces participants n'est pas tant de n'avoir éprouvé aucun moment de faiblesse au cours de leurs congés de plusieurs mois, mais plutôt d'avoir eu

l'occasion de se reposer avant leur reprise professionnelle. En effet, au global, les parents ont été nombreux à remarquer que le rythme du nourrisson devenait plus aisé à suivre avec l'espacement des réveils dans les deux à trois premiers mois. C'est d'ailleurs pour cette raison précise que Thomas déclare qu'il aurait préféré s'arrêter huit semaines plutôt que six à la naissance de sa fille : « La période vraiment difficile, je dirais que c'était les trois premières semaines. […] Tu nous aurais vus, on était des zombies quoi ! […] Franchement, je serais bien resté jusqu'à ses deux mois. Ouais, c'est le moment où elle commençait à être plus cool. ». L'allongement de leur coupure professionnelle semble avoir permis à ces pères de vivre plus sereinement la prise en charge de l'enfant dans les premiers mois suivant la naissance. L'enjeu de la fatigue apparaît néanmoins encore plus central du côté des mères.

2.3.2. …et du côté des mères

Si les observations concernant le ressenti des mères sont limitées par le protocole méthodologique, il semble logique qu'elles aient également bénéficié de la présence prolongée de leurs conjoints à domicile. Même en cas d'inégale répartition des tâches, ces femmes eurent toujours davantage d'occasions de se reposer que si elles avaient dû gérer seules l'ensemble des soins au nourrisson après seulement deux semaines. En ce sens, Farid, qui n'était à pas à strictement parler arrêté, mais télétravaillait à mi-temps pendant le confinement du printemps 2020, souligne qu'il a davantage « aidé » sa compagne dans des activités ménagères, qu'il n'aurait autrement pas assurées :

> « Le confinement, c'était dur, mais y a eu tout de même un petit peu de positif, au sens où j'ai pu rester avec ma femme et notre bébé. […] J'ai pu déjà aider ma femme, quand elle était quelque peu fatiguée, j'ai pu faire les courses... […] Alors qu'avec le travail, ça aurait été un peu plus difficile… […] Je ne dirais pas que [cette période] ça a été fatigant. En fait, comme on était confiné, ça n'a pas été fatigant *du tout*, même ! »
>
> Farid, 35-40 ans, doctorat, enseignant au lycée (fonctionnaire)
> en couple avec Nour, 25-30 ans, sans diplôme, puéricultrice (alors inactive)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement

La contribution des pères à la récupération des mères pendant leurs congés se mesure également en creux, à partir des récits concernant la reprise professionnelle des participants. Ethan relate l'épuisement de sa compagne une fois son chômage partiel achevé :

> « [Avant ma copine] pouvait aller prendre sa douche tranquille, elle pouvait manger tranquille, j'étais toujours là pour m'occuper du petit, lui donner un biberon dans la journée, tu vois ? Mais là elle s'est retrouvée toute seule… Donc le soir elle est vraiment explosée. »
>
> Ethan, 25-30 ans, bac+5, concepteur-rédacteur (CDI)
> en couple avec Julie, 25-30 ans, bac+5, chargée de communication (CDI)
> 1er enfant, naissance : avril 2020
> entretien post-accouchement

À plusieurs reprises au cours de ce chapitre, les témoignages d'Ethan ont pourtant montré que ce dernier s'est impliqué de manière mitigée dans la prise en charge des soins, notamment car

il ne se leva pratiquement jamais la nuit. Toutefois, la seule possibilité de surveiller l'enfant offre à l'autre parent des temps de pause sans devoir surveiller le nourrisson.

La présence paternelle fut particulièrement utile dans les cas où les mères rencontrèrent des difficultés liées à leur santé. Aurélien relativise ainsi sa lassitude vis-à-vis des restrictions de déplacement en soulignant l'intérêt de sa disponibilité du point de vue de sa conjointe, qui put compter sur lui pour alterner la prise en charge des tâches parentales et ménagères alors qu'elle souffre d'une maladie chronique :

> « Tu la vis comment cette période ? En ce moment, le confinement ?
>
> Ben… [Il pousse un long soupir] C'est long... Bon après, pour moi, c'est moins contraignant, je pense, que pour d'autres personnes. Parce que voilà, je viens d'avoir un enfant, et ça me permet de m'en occuper, et de passer du temps avec [ma fille]. Alors que je sais qu'il y en a qui vont bosser, que leur femme s'en occupe. Et moi je sais que du coup, ben ça tombe bien. Parce que, vu que ma femme a mal au dos, c'est pas plus mal. Non, c'est une bonne chose. Mais on s'ennuie... »
>
> Aurélien, 25-30 ans, bac+5, réceptionniste (CDI)
> en couple avec Emeline, 25-30 ans, bac+3, employée polyvalente restauration (alors inactive)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement

On peut dès lors faire l'hypothèse que la présence prolongée des hommes favorise une moindre fatigue du côté des mères. En ce sens, à partir d'entretiens répétés avec des couples à l'occasion de la naissance de leur premier enfant au Royaume-Uni, Fox (2009) constate que les rares mères qui décrivaient leur congé de maternité comme une période heureuse plutôt qu'épuisante étaient celles dont le conjoint avait utilisé davantage de congés et/ou qui avaient pu largement s'appuyer sur le soutien de leurs proches. D'autres travaux se focalisant sur le vécu des femmes selon la durée du congé des pères permettraient de confirmer et d'approfondir ces observations.

2.4. Des trajectoires paternelles peu impactées

Les troisièmes entretiens, menés environ un an et demi après la naissance, offrent l'opportunité d'explorer dans quelle mesure l'expérience de ce « congé de paternité » de deux mois constitue une « bifurcation biographique » pour ces pères, c'est-à-dire « un changement important et brutal dans l'orientation de la trajectoire, dont à la fois le moment et l'issue étaient imprévisibles » (Bidart, 2006, p.31). En réalité, le suivi de ces hommes au fil des vagues laisse moins entrevoir un bouleversement de leurs pratiques et représentations qu'une forme d'inertie, un retour « à la normale » après une brève déviation. Les parcours de vie de plusieurs de ces pères auront l'occasion d'être développés avec précision au cours des deux sous-parties suivantes et viendront appuyer cette conclusion. On se contente ici, pour commencer, d'offrir une vue d'ensemble des quotidiens de ces « pères confinés » plus d'un an après la naissance.

2.4.1. Des organisations qui restent genrées d'un côté

Cette inertie est particulièrement frappante chez les « pères confinés » qui témoignaient de leur adhésion à un modèle conjugal genré et qui se sont engagés de manière sélective dans les tâches parentales au cours de leur arrêt forcé. Après un an et demi, ces pères sont tous les principaux pourvoyeurs de ressources et consacrent peu de temps aux tâches parentales en semaine. Si leur compagne n'était pas déjà au foyer, elle réduisit ou arrêta son activité professionnelle pour assurer la garde de l'enfant. Trois de ces mères étaient pourtant bien insérées sur le marché de l'emploi, mais leur conjoint les enjoignit à ne pas reprendre de travail rémunéré à temps plein dans les premiers temps, au nom de l'intérêt supérieur de l'enfant. En plus de leur en faire la demande, certains hommes contraignirent leurs compagnes à diminuer leur investissement professionnel en refusant toute adaptation de leur propre emploi du temps.

Ainsi, Pierre, par exemple, chef de chantier dans l'entreprise de son père, n'envisage pas même l'idée de demander à légèrement décaler ses horaires pour déposer son fils chez l'assistante maternelle le matin lorsque sa compagne, Juliana, reprend son activité d'auxiliaire de puériculture en hôpital, en horaires décalés. Cette dernière réalise donc les allers-retours pour déposer leur fils la veille au soir chez les grands-parents paternels, à une trentaine de minutes en voiture de leur domicile, afin que sa belle-mère assure les transitions. De nouveau enceinte au moment du dernier entretien, elle ne voit plus comment, logistiquement, elle pourrait conserver son emploi alors que les deux enfants ne pourront pas partager le même mode de garde et, sans le soutien financier de son compagnon, décide d'ouvrir une onglerie à domicile à son compte. De son côté, Pierre, passé chef d'équipe, explique que ses responsabilités le rendent encore moins disponible. J'interroge alors les deux conjoints, réunis au cours du troisième entretien, sur ce qu'ils pensent de l'allongement du congé de paternité à quatre semaines, dont une obligatoire après la naissance, dont Pierre va cette fois pouvoir bénéficier :

> « *Pierre* : La petite, elle est prévue pour juin. Nous [au travail], c'est là où c'est le plus gros mois en fait, donc c'est là où on a énormément de boulot. Donc je peux pas trop m'avancer, mais si je vois que c'est assez calme, ben je prendrai une semaine. […]
>
> *Dans ton entreprise, le fait que ce soit obligatoire de prendre une semaine [à la naissance, avec la réforme], ça a été…enfin, ils sont au courant… ? Je me demande si ça va être appliqué en fait…*
>
> *Pierre* : Alors voilà ! [rires] Moi, je sais que je le verrai jamais ! […]
>
> *Juliana* : Moi, qu'il reste le premier mois avec moi, bien sûr j'en rêve. […] Dans l'idéal, le premier mois, ce serait le plus dur…
>
> *Pierre* [proteste] : …oh, le premier mois ! Mais le premier mois, c'est pas le plus dur ! Ça passe son temps à dormir… [Juliana et Pierre s'opposent sur ce sujet pendant plusieurs minutes]. »
>
> Pierre, 25 - 30 ans, bac+2, chef de chantier (CDI),
> en couple avec Juliana, diplôme infrabac, 25 - 30 ans, auxiliaire de puériculture (CDI),
> 1er enfant, naissance : février 2020
> entretien après un an

Difficile ainsi, dans les parcours et les propos de ces hommes, d'identifier un impact manifeste du confinement sur leurs représentations et pratiques parentales.

2.4.2. De rares adaptations professionnelles de l'autre, non imputées au confinement

Chez les « pères confinés » qui présentaient, à l'inverse, des dispositions égalitaires et qui se sont largement impliqués au cours de leur période de chômage partiel, les conséquences du confinement sont tout aussi difficiles à discerner. Ils contribuent pour leur part bien plus au travail domestique que les cinq autres pères mentionnés ci-avant mais sont loin de partager les tâches parentales dans la même mesure que les pères qui avaient volontairement allongé leur congé de paternité à un mois (notamment car ils sont restés les premiers voire uniques pourvoyeurs de ressources dans leur couple).

Seul Loïc se démarque, un an et demi après la naissance. Il est le seul de tous les participants à avoir utilisé un congé parental (à temps partiel). Il m'explique que cette idée lui est venue après avoir vu sa compagne bénéficier elle-même de cette politique publique. Au moment de notre dernier échange, il passe ainsi, comme sa conjointe, tous ses vendredis à domicile. Les deux parents profitent de leur présence simultanée pour gérer les « corvées » et les divers rendez-vous du quotidien, afin de bénéficier de davantage de moments de détente à trois le weekend. Peu de temps avant la naissance de son fils, il avait déjà quitté son emploi de matelot dans la marine nationale, qui le conduisait à passer régulièrement plusieurs mois en mer, dans l'objectif d'être davantage disponible pour élever son enfant. Son recours au congé parental lui semble s'inscrire dans cette continuité, plutôt qu'une retombée du confinement :

> « Je suis revenu dans le monde civil pour avoir plus de temps pour fonder une famille, donc... Donc c'est un peu dans ce suivi-là, aussi [le passage à temps partiel]. C'est important d'avoir du temps pour la famille, de pas passer à côté de certaines choses. […]
>
> Donc c'est pas quelque chose qui est venu avec le confinement et le fait d'être plus à la maison ?
>
> Ah non, ça aurait été pareil. Non-non, de ce côté-là, je pense pas que le confinement ait changé quelque chose. »
>
> Loïc, 30-35 ans, baccalauréat, électricien (CDI)
> en couple avec Solange, 30-35 ans, bac+2, technicienne de laboratoire (CDI)
> 1er enfant, naissance : avril 2020
> entretien post-accouchement (panel « confinement »)

Ainsi, les mesures de distanciation sociale ont permis à ces pères de réaliser temporairement leurs souhaits, préexistants, de s'occuper de l'enfant. Toutefois, leur engagement parental n'apparaît pas clairement renforcé après cette expérience, notamment face aux contraintes structurelles qui continuent de régir leurs organisations conjugales.

*
* *

Le suivi des trajectoires de ces dix « pères confinés » met clairement en évidence que la plus grande implication parentale des hommes qui décident de poser de longs congés est prioritairement attribuable à la spécificité de leur profil (c'est-à-dire, à des « biais de sélection »). Les réactions variées de ces hommes à leur « congé de paternité » obligatoire témoignent que l'absence d'activité professionnelle après une naissance favorise la participation des pères aux tâches de soins mais ne la garantit pas, même au bout de deux mois. Par ailleurs, la relative inertie dans la trajectoire de ces hommes rend difficile d'identifier un impact manifeste de ces évènements sur leurs pratiques et représentations.

Dans l'ensemble, ces conclusions montrent, une fois de plus, l'intérêt d'adopter une approche intégrative (Risman, 2018), qui, comme développé en chapitre introductif, conceptualise le genre comme une structure sociale, comprenant à la fois des dimensions culturelles et matérielles, et s'exerçant simultanément à trois niveaux interdépendants (macrologique, interactionnel et individuel). Pour Risman, il s'agit d'examiner comment un changement, survenant à l'un de ces niveaux, interagit et se répercute sur les autres, afin de mettre au jour les mécanismes de transformation et de résistance de l'ordre du genre. En l'occurrence, les conséquences sur les pratiques paternelles du confinement, brusque redéfinition des contraintes matérielles à l'échelle macrologique, ont varié, notamment, selon les normes de genre intériorisées par les hommes à l'échelle individuelle. Ces résultats invitent à nuancer les conclusions d'une des rares études qualitatives préalables sur le sujet (Rehel, 2014) (sur laquelle s'appuie la majorité de la littérature quantitative), suggérant que les pères sont amenés à largement développer leurs compétences parentales lorsqu'ils passent au moins un mois à domicile après la naissance. Ils rejoignent, à l'inverse, une étude montrant que les hommes peuvent s'engager à des degrés très divers dans la parentalité au cours de leur mois de congés de paternité au Portugal (Wall et Leitão, 2016).

Il ne s'agit pas pour autant de conclure que les organisations conjugales sont immuables, mais plutôt de souligner que ces deux mois de « congés » n'ont pas constitué un « choc » suffisamment important pour faire dévier la trajectoire de ces pères. Sans doute ces hommes auraient davantage été marqués s'ils s'étaient occupés seuls de l'enfant pendant le confinement, à la manière des hommes en congé parental (O'Brien et Wall, 2017). Ces observations invitent à la prudence concernant l'analyse des effets que pourrait avoir la réforme de 2021 sur les pratiques paternelles. La partie suivante poursuit ces réflexions en explorant ce qui, en dehors des évènements ayant lieu à la naissance, influence davantage la répartition des tâches sur le long terme.

3. Une entreprise inachevée ? Les conditions du maintien de l'implication paternelle à l'issue du congé de paternité

Dans l'ensemble, il s'est rapidement révélé complexe, à partir du matériau qualitatif, de clairement distinguer un impact du congé de paternité sur les pratiques paternelles à long terme, et plus encore de démêler les effets de la politique publique des trajectoires prénatales des hommes. S'il y eut quelques bifurcations inattendues chez les participants, elles n'apparaissent pas clairement imputables à la durée de la coupure professionnelle qu'ils ont connue à la naissance.

L'analyse dynamique des entretiens pour un même couple apparaît ici la méthode la plus adaptée pour illustrer ce résultat, car elle permet de mettre finement en évidence les facteurs qui jouent dans les réorganisations conjugales au fil du temps. La partie qui suit s'appuie ainsi sur la présentation de deux trajectoires paternelles qui, alors qu'elles s'amorçaient très différemment, ont toutes les deux connu des infléchissements égalitaires au cours de la première année de l'enfant. Comme le montre le cas d'Ethan (3.1) puis de Florian (3.2), ce sont moins les évènements qui ont eu lieu à la naissance qui les ont conduits à s'impliquer dans la parentalité que la réduction durable de leur activité professionnelle.

3.1. Ethan

Parmi les exemples qui invitent à relativiser le poids des congés postnataux dans l'infléchissement des trajectoires paternelles, celui d'Ethan est particulièrement éloquent.

3.1.1. Un projet de paternité récréative

Ethan fait partie des participants à l'enquête dont l'enfant est né peu après le début du premier confinement, au printemps 2020. Cadre dans le secteur de la publicité de 30 ans, il est en couple avec Julie, également 30 ans, chargée de communication. Les deux conjoints ont à l'époque des horaires et des salaires équivalents (un peu plus de 2 000€ net par mois). Lorsque nous nous rencontrons la première fois dans une ville résidentielle de taille moyenne à une trentaine de kilomètres de la capitale, il attend l'arrivée de son premier enfant. Ethan m'explique qu'il souhaite poser deux semaines de congé de paternité dès la naissance, en vue de favoriser la construction d'une relation affective avec son fils. Toujours prêt à jouer et rire avec les enfants de son entourage, il se projette dans une paternité récréative, s'identifiant à un « papa gâteau ». S'il anticipe qu'il sera très investi sur le plan émotionnel de la parentalité, il compte sur les compétences de sa compagne, Julie, pour gérer les aspects logistiques.

Le couple est, préalablement à la naissance, déjà engagé dans une trajectoire inégalitaire. Julie, décrite comme « bien plus organisée », prend en charge l'essentiel de la charge mentale associée à la préparation de l'arrivée de leur fils, tant du point de vue du suivi médical que des modalités matérielles. À l'époque, Julie réalise « 90% » des tâches ménagères selon les estimations d'Ethan. Il explique (et d'une certaine manière, réifie) sa faible implication par sa socialisation passée : « Ma mère, elle passait tout le temps derrière moi pour ranger les trucs que je laissais sortis... La première fois que j'ai touché un balai, ça devait être à 22 ans. » Dans cette première conversation, l'inégal partage des tâches n'est pas présenté comme une source de tensions au sein du couple, sans doute en partie car la « stratégie masculine » (Hochschild et Machung, 1989) d'Ethan pour maintenir cette organisation consiste à valoriser constamment Julie pour le travail domestique qu'elle réalise.

3.1.2. Trois mois de congé de paternité

Leur fils nait peu de temps après l'instauration des premières mesures de distanciation sociale, et Ethan reste finalement trois mois à domicile, majoritairement au chômage partiel. Il se sent extrêmement « chanceux », voyant dans cette expérience l'opportunité de développer un lien père-enfant et d'approcher l'idéal de « paternité intime » auquel il aspire (Dermott, 2008). Au cours de cette période, Ethan s'implique d'abord dans les tâches parentales ludiques, commence très tôt à jouer et danser avec son enfant. Il participe également aux tâches de soins le jour, mais ne se lève presque jamais la nuit, bien que sa conjointe n'allaite pas, et n'augmente pas sa participation aux tâches ménagères. Il constate le creusement d'un écart de compétences parentales, qu'il essentialise.

Julie tire une reconnaissance sociale de son implication maternelle, mais elle est épuisée par l'accouchement, par la fragmentation de son sommeil, puis par des soucis de santé qui entrainent sa réhospitalisation. Les reproches et les conflits finissent par éclater au sujet de la gestion des nuits. Alors qu'il lui est explicitement demandé de participer davantage, la gratitude d'Ethan vis-à-vis de Julie se mue en indignation : il affirme ne pas entendre son fils pleurer car il ne dispose pas d'un « instinct maternel » et s'énerve qu'on puisse lui reprocher cette incapacité. Considérant Julie comme la principale responsable des soins, la remise en cause de ses avantages est cadrée par Ethan comme une injustice.

Pendant le confinement, la disponibilité d'Ethan à domicile le conduit donc à s'impliquer, sur le moment, davantage que s'il avait repris son emploi au bout de deux semaines, mais non à éviter une répartition genrée des tâches. Sur le plan subjectif, Ethan n'identifie pas cette période comme particulièrement marquante, lorsque je lui pose la question à la fin de notre deuxième échange alors qu'il n'a pas lui-même abordé le sujet :

> « *Est-ce que le confinement, ça t'a amené à avoir… je sais pas, des réflexions sur ton mode de vie ? Est-ce que ça a changé des choses sur la façon dont tu voyais la famille ? le travail ?*
>
> Euh… la famille, non, le travail non, mais la vie en général, oui, j'essaie de faire beaucoup plus attention à tout, quoi, je me mets moins en danger, même bêtement… Je n'ai plus mon téléphone au volant, je regarde avant de traverser. Je fais attention à moi, quoi. »
>
> Ethan, 25-30 ans, bac+5, concepteur-rédacteur (CDI)
> en couple avec Julie, 25-30 ans, bac+5, chargée de communication (CDI)
> 1er enfant, naissance : avril 2020
> entretien post-accouchement

En ce sens, l'expérience des « trois mois de congé de paternité » ne modifie pas fondamentalement les rapports de genre à l'œuvre dans ce couple.

3.1.3. Retour à l'ordre de genre

Au début de l'été 2020, Ethan retourne progressivement travailler sur site. Il a décroché un nouveau poste peu de temps avant la naissance et tente de mettre toutes ses chances de son côté pour valider sa période d'essai. Par exemple, pendant le confinement, il a accepté d'utiliser son congé de paternité pour permettre à son entreprise d'économiser deux semaines de chômage partiel, alors qu'il aurait pu en théorie le conserver pour le poser plus tard : « J'aurais pu vraiment ne pas le faire et ça m'aurait aidé, limite, parce qu'en août on est un peu dans la merde niveau assistante maternelle, mais… je sentais que c'était un point de tension avec mon patron. »

Alors qu'Ethan fait reconnaître les conséquences négatives que pourrait avoir sur sa carrière l'ajustement de son investissement professionnel aux besoins de garde de l'enfant, de tels risques sont relativisés en ce qui concerne la carrière de Julie, car elle détient un CDI. Cette situation légitime aux yeux des conjoints que ce soit Julie qui réalise la plupart des ajustements professionnels pour la garde de leur fils – situation qui n'est pas remise en cause à la fin de la période d'essai d'Ethan. À l'issue du congé de maternité, c'est donc Julie qui se charge de récupérer l'enfant le soir (tandis qu'Ethan s'occupe des matins). La moitié de la semaine, elle quitte son lieu de travail à 16 heures 30 pour faire une heure de transport et arriver à temps, puis rattrape les heures non effectuées en télétravail. Ethan compatit, sans se sentir responsable, de cette « deuxième journée de travail » (Hochschild et Machung, 1989) : « Autant être maman c'est un travail, mais être maman au travail, c'est faire deux journées en une, et c'est très dur. »

La très lourde charge assumée par Julie se répercute sur leurs relations conjugales. Face à l'émergence de tensions, Ethan l'incite à reconsidérer une réduction de son activité économique pour faciliter l'articulation famille-travail du foyer :

> « Je pense qu'elle a fait une erreur en acceptant de revenir à 100% sur demande de son patron. Il lui a dit, "ouais on a besoin de toi… ", je pense qu'elle aurait dû dire "non, je suis désolée, 80% c'est très bien", et puis elle aurait des horaires un peu plus souples. […] Je lui dis que c'est pas normal qu'elle fasse ça [autant d'horaires] et que… Dans tous les cas, faut essayer de faire en sorte que, même si ça se passe très mal au boulot, faut jamais que ça agisse sur notre couple, sur notre trio, sur

> notre famille, tu vois ? Et ces derniers temps, y a eu des embrouilles entre nous au sujet du boulot, qui crée de la tension dans l'appartement… Et ça c'est pas possible. »
>
> Ethan, entretien post-accouchement

Julie est ainsi tenue coupable de la dégradation de l'entente familiale. Son stress est associé à un manque de gestion du temps de sa part. Elle serait « bouffée par le boulot », trop « professionnelle », quand Ethan se présente, du fait de sa personnalité, comme « rarement débord[é] », « toujours [capable] de relativiser » (invisibilisant que sa tranquillité d'esprit repose sur la préservation de son investissement professionnel grâce aux adaptations réalisées par sa compagne). Les reproches d'Ethan constituent pour Julie des injonctions explicites à adapter ses horaires pour maintenir son statut de « bonne mère » et de « bonne conjointe ».

Au fil des entretiens et des interactions décrites, Ethan répète ainsi les mêmes procédés pour maintenir les rôles de genre au sein de son couple. Tant que sa compagne assume la majorité du travail domestique, il manifeste ostensiblement sa reconnaissance envers elle. Lorsque cette inégale répartition est contestée, il la rappelle à l'ordre en la renvoyant à son statut de principale responsable de l'enfant et aux normes de « bonne » maternité.

À la fin de notre deuxième échange, il apparaît probable que Julie finisse par réduire ou changer son activité professionnelle pour s'occuper de leur fils. Le couple, qui avait des niveaux de revenus et de qualification équivalents avant la naissance, s'engage donc vers un renforcement des inégalités préalablement existantes.

3.1.4. Un homme au foyer

Là où ses « trois mois de congé de paternité » ne semblaient pas avoir infléchi sa trajectoire, c'est, un an plus tard, son licenciement pour motif économique qui conduit Ethan à connaître une « bifurcation biographique » (Bidart, 2006). Cette rupture inattendue dans son parcours le conduit à une « remise en cohérence de soi ».

Lorsque je le recontacte à l'automne 2021, Ethan se décrit comme un « homme de maison ». Rapidement après notre dernier échange, Julie a bel et bien changé d'emploi pour passer entièrement en télétravail, assumant ainsi plus facilement les tâches parentales et ménagères. Par la suite, cependant, Ethan s'est subitement retrouvé sans activité économique. À la date du dernier entretien, cela fait cinq mois qu'il s'occupe désormais de la plupart des tâches ménagères du foyer (courses, ménage, lessives, rangement…). Sa prise de fonction d'« homme au foyer » n'a toutefois pas été immédiate. Il décrit une lente phase d'adaptation :

> « J'ai mis un ou deux mois avant de vraiment prendre conscience que, ben, ce temps-là, je peux le mettre à profit pour, pour vraiment aider à la maison. […] Je zonais… J'étais là, je jouais un peu à la *playstation*, je lisais un bouquin de temps en temps, je regardais des séries. […]

Est-ce qu'il y a quelque chose en particulier qui t'a fait changer de rythme ?

J'ai commencé à m'ennuyer. Et puis ma copine m'a dit une fois ou deux "ça serait bien de faire ça, ce serait bien de faire ça." Et là j'ai compris que je pouvais vraiment aider mon foyer, plutôt que de traînasser. […] Si elle me l'avait pas dit, je pense que ça aurait duré beaucoup plus longtemps. J'avais besoin que quelqu'un me dise : "tu peux le faire, ça va pas te bouffer toute la journée et tu vas voir tu te sentiras mieux." »

Ethan, entretien après un an

La dévalorisation de son inactivité le rend, au bout d'un mois ou deux, plus attentif aux remarques de sa compagne. Il voit dans la prise en charge des besoins du foyer une source de reconnaissance sociale. Au fur et à mesure qu'il s'y investit et bénéficie de la gratitude de sa conjointe, ses représentations du travail domestique évoluent :

« J'ai complètement changé de point de vue là-dessus. Avant, je voyais ça vraiment comme une corvée. Maintenant je vois plus ça comme quelque chose de… Je sais pas, je trouve ça fait… Je trouve que ça fait daron. Je trouve que ça fait bien. Ça fait homme qui gère son foyer. Comment dire ça ? Ça fait homme qui est responsable, tu vois ? […] Ça fait vraiment passage de…garçon à adulte. »

Ethan, entretien après un an

Le passage symbolique de « garçon à adulte » évoqué par Ethan fait écho aux récits de gain de respectabilité accordé aux hommes qui deviennent pères (Gadéa et Marry, 2000), à la condition qu'ils se montrent dignes des attentes associées à la paternité (chapitre 3). En démontrant sa capacité à s'occuper du foyer plutôt qu'à consacrer son temps libéré à des activités de loisir, Ethan adopte un comportement « responsable » qui l'élève dans les hiérarchies masculines (« ça fait daron »). La valorisation de sa reconversion en « homme au foyer » est contextuelle et n'aurait certainement pas été observée dans tous les milieux sociaux ni à toutes les époques. Elle montre que l'implication paternelle est source de prestige chez les jeunes générations d'hommes de classes moyennes supérieures (Beglaubter, 2021 ; Eisen et Yamashita, 2019).

L'engagement d'Ethan dans la sphère domestique se réalise néanmoins sous un mode masculin (Chatot, 2016 ; Doucet, 2006), au sens où il parvient à maintenir les privilèges de genre dont il bénéficiait préalablement au sein de son couple. Si Ethan s'investit bien davantage qu'il ne le faisait avant sa période de chômage, il reste loin de partager le quotidien de la plupart des mères au foyer. Pour commencer, ayant conservé l'intégralité de son niveau de revenus, son fils reste gardé toute la semaine par une assistante maternelle. Il gère désormais les entrées et les sorties du lieu d'accueil, mais n'a pas à s'occuper de l'enfant toute la journée. Par ailleurs, sa compagne, reste très impliquée dans l'orchestration du travail domestique :

« C'est un peu plus fatigant que ce que je pensais. [...] [Ce que j'ai appris] c'est de devoir toujours préparer les trucs avant. […] Truc de merde, mais le matin quand tu le déposes à la nourrice, si tu sais pas ce qu'il mange le midi, ça prend un temps fou de devoir aller chercher... Enfin, de devoir lui faire à manger, de devoir lui préparer les trucs. Là, je sais que la veille, tout est organisé. Et ça, c'est un gain de temps incroyable.

> *Ah ok, du coup, tu planifies les repas ? C'est ça ?*
>
> Alors, c'est plus ma meuf qui le fait ça. Mais oui, on fait ça. On fait ça. La veille, tout est organisé dans le frigo pour que le matin, il y ait juste à ouvrir la porte, mettre dans le sac et c'est parti. »
>
> Ethan, entretien après un an

Auparavant décrite comme surmenée, le temps libéré par la disponibilité d'Ethan conduit Julie à se conformer, avec plus de facilité, aux normes de « maternité intensive » (Hays, 1996). Elle continue par exemple de cuisiner tous les dimanches après-midi des petits pots pour la semaine (en moyenne trois heures, d'après Ethan) et prépare en prévision les listes de courses qu'elle partage à son conjoint. D'un côté, Julie apparaît soucieuse de conserver le statut de « parent principal » et de mère impliquée, qui lui a jusqu'alors apporté une importante reconnaissance sociale – en premier lieu de son conjoint. De l'autre, Ethan lui a très clairement exprimé que, s'il adhère en principe sur les bienfaits de l'alimentation faite maison, il ne s'y attèlerait jamais lui-même. Toutes les tâches parentales ne sont ainsi pas transférables dans la même mesure entre ces deux parents.

Enfin, et surtout, Ethan considère qu'il aime ce nouveau rôle domestique parce qu'il peut « prendre le temps », mais anticipe déjà qu'il lui sera difficile de s'impliquer de la même manière lorsqu'il reprendra un emploi. Or, c'est bien dans les périodes où le temps vient à manquer et que des compromis professionnels sont nécessaires que les inégalités se jouent.

En conclusion, le confinement a conduit Ethan à s'investir davantage qu'il ne l'aurait fait dans les premiers mois de son fils s'il avait uniquement bénéficié de deux semaines de congé de paternité. Toutefois l'expérience de ces trois mois de « congés », alors que sa compagne était elle-même à domicile, n'a pas profondément impacté la trajectoire de ce couple, qui laissait présager que l'arrivée de l'enfant creuserait les inégalités entre conjoints. Après cet épisode, Julie a ainsi réduit son activité professionnelle pour permettre à Ethan de maintenir la sienne. Toutefois, la soudaine mise au chômage d'Ethan a redistribué les rôles. Pendant cette période, plus longue, et alors que sa compagne a elle-même repris un emploi, il a progressivement contribué davantage au travail domestique. Si, après un an et demi, Ethan apparaît ainsi un homme changé, c'est moins en raison des trois mois de « congé de paternité » qu'il a connu à la naissance que de la réduction durable de son activité professionnelle.

3.2. Florian

L'exemple de Florian montre, en miroir, une forte implication paternelle après un an et demi, en dépit d'une pause de seulement deux semaines à la naissance.

3.2.1. Un désir de coparentalité

Je rencontre Florian dans le cadre d'un atelier de préparation à la naissance spécifiquement destiné aux pères. Alors âgé de 33 ans, il est ingénieur en électronique dans une grande entreprise (avec un salaire mensuel net d'environ 2 800€). Il habite dans une petite ville d'Île-de-France, non directement desservie en transport, à une soixantaine de kilomètres de Paris. Il vit avec Joana, 32 ans, cheffe d'équipe dans le secteur de l'aménagement paysager (avec un salaire net mensuel d'environ 2 000 €).

La participation de Florian à cet atelier « spécial papa » est révélatrice de sa grande implication dans le projet d'enfant que lui et sa conjointe portent depuis huit ans. En raison de difficultés à concevoir, le couple a entamé une procédure d'adoption quelques années auparavant, finalement mise en pause par la grossesse de Joana. La constitution de leur dossier, et en particulier l'évaluation psychologique qu'elle a nécessitée, a marqué le couple, amené à se questionner sur leur aptitude à devenir de « bons » parents. Florian relie cette expérience aux recherches qu'il mène par la suite pour améliorer ses compétences parentales : « Je me questionnais [l'autre jour], si j'avais pas fait ce parcours d'adoption, si Joana était tombée enceinte après un mois, est-ce que j'aurais fait cet atelier [spécial papa] ? J'en suis pas sûr, en fait… ». En d'autres termes, il semble que le parcours d'adoption a contribué à responsabiliser Florian pour le bien-être de l'enfant à venir et à remettre en cause le statut de « novice » (Miller, 2010) habituellement accordé aux hommes lorsqu'ils entrent dans la parentalité (chapitre 6). Dans un contexte culturel qui attribue aux mères une capacité supérieure à s'occuper des enfants en bas âge (Papuchon, 2017), Florian voit également dans cet atelier la possibilité de renforcer son sentiment de légitimité à prendre en charge le nourrisson dès sa naissance : « C'était vraiment [pour] me réconforter en me disant, "voilà, je saurai le manipuler, je sais quoi faire." Il y aussi le fait aussi que je veux pas… il y a aussi cette image, "c'est la mère qui s'occupe de l'enfant." Et moi je veux pas ».

Florian souhaite ainsi « prendre sa part » et laisser à sa fille le souvenir d'un « père présent ». De ce point de vue, il s'inscrit plutôt dans une logique de reproduction que d'opposition par rapport à ce qu'il a lui-même connu enfant. Agent de fabrication dans le secteur de l'imprimerie, son père les gardait fréquemment, lui et son frère, en raison de ses horaires décalés, tandis que sa mère, employée administrative, rentrait tard le soir et s'occupait de la majorité des tâches ménagères : « J'ai pas une mauvaise expérience, à me dire "je regrette

que mon père soit pas plus présent." […] De toute manière, c'est ce qu'une fois j'ai dit à mes parents : "Je sais pas si j'arriverai à être aussi bon que vous" ». Participer à la prise en charge de l'enfant est pour lui conçu comme une « fierté », comme en témoigne l'extrait suivant alors que sa fille à environ deux mois :

> « C'est moi qui porte l'écharpe, Joana elle a un peu plus mal au dos. Moi je suis content de porter mon bébé, c'est… un peu une fierté. Je pense qu'y a des hommes qui se disent : "Oh non, c'est quoi cette horreur ?" Y a des regards qui en disent long, on va dire. […] J'ai déjà vu, oui, des hommes me regarder… "Qu'est-ce que c'est que ça ?" Par contre le regard des femmes est différent, "Oh c'est vachement bien, c'est lui qui porte le bébé !" […] C'est presque un choc de générations. »
>
> Florian, 30-35 ans, bac+5, ingénieur, (CDI)
> en couple avec Joana, bac+2, responsable d'équipe (CDI)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement

Florian perçoit que son engagement dans la parentalité n'est pas toujours conforme aux normes de masculinité en fonction des contextes, mais il en tire au global une source de reconnaissance sociale – les femmes, les jeunes générations et les classes moyennes supérieures, en particulier, étant plus enclines à valoriser le partage des tâches (Papuchon, 2017).

Ce souhait d'implication parentale se double d'une sensibilité aux inégalités de genre, entre autres par sa socialisation conjugale : « J'ai jamais subi d'inégalités, parce que j'étais un garçon, alors que ma femme elle a… Voilà, elle l'a vécu. […] Quand ma femme me le raconte, je me dis, "ouais, c'est compliqué…" [soupire] Et maintenant, avec ma fille, j'ai peur pour elle ». Avant la naissance, le couple partage les tâches ménagères. Florian est en charge de la vaisselle, des lessives et du repassage (ces deux dernières tâches étant, en moyenne, réalisées par les femmes dans la large majorité des couples). Joana est responsable des repas et des listes de courses. Les conjoints disent s'occuper ensemble du ménage, du rangement, et de la réalisation des courses. Joana, présente au cours du premier entretien, explique par ailleurs qu'elle possède « une amplitude horaire assez importante avec un poste à responsabilités [cheffe d'équipe] », avec peu de flexibilité dans la gestion de son temps de travail. En raison de son métier, elle connaît un pic d'activité à certaines périodes qui impliquent une prise en charge par Florian de la majorité de l'entretien du foyer : « Forcément, quand je [Joana] suis en période de Noël, il faut rien me demander ! Aujourd'hui, je suis [en congé de maternité] à la maison, donc forcément je m'occupe plus du linge, plus de trucs comme ça, je fais un petit peu plus le petit ménage, mais sinon… en période normale, ça s'équilibre ». En ce sens, Florian et sa compagne détiennent, avant l'arrivée de leur fille, des dispositions au partage des tâches.

3.2.2. Une spécialisation des rôles impulsée par les politiques de congé

Comme prévu, Florian utilise ses deux semaines de congé de paternité immédiatement après la naissance dans le but d'aider sa conjointe à récupérer de l'accouchement. Pendant cette

période, il participe largement aux soins, de jour comme de nuit, d'autant que Joana rencontre des difficultés à se mouvoir et porter l'enfant après une césarienne d'urgence. Le temps de Florian est presque entièrement absorbé par sa fille – à l'exception des lessives dont il a toujours eu la charge, et des courses, il ne reprend pas la responsabilité des autres tâches ménagères.

Le fonctionnement des politiques de congés impulse une répartition genrée des rôles au sein de ce couple. Florian suit le chemin tracé par les politiques publiques, en reprenant son activité professionnelle après deux semaines. Il n'évoque pas la possibilité de prolonger informellement les onze jours, mais, étant récemment embauché, il dispose de toute façon de peu de congés payés. Il estime que la durée de sa coupure est beaucoup trop courte, *a fortiori* compte tenu de l'état de santé de sa compagne. Ce retour précoce s'oppose par ailleurs son souhait de développer sa relation avec l'enfant : « C'est dur… le bébé, elle est dans ma vie depuis deux, trois semaines et puis en fait, je suis déjà en manque ». À la reprise professionnelle de Florian, c'est la famille, et plus précisément la mère de Joana, qui le relaie dans la prise en charge du nourrisson et du foyer pendant deux semaines.

Les deux conjoints jugent préférable de garder l'enfant au domicile jusqu'à ses six mois et ne trouvent de toute façon pas de mode de garde avant septembre. Joana allonge donc son congé de maternité par un congé parental et interrompt son activité professionnelle pendant un total de sept mois. Initialement, Florian et Joana avaient prévu de partager la durée du congé parental « pour ne pénaliser aucune des carrières ». La demande de Florian est finalement rejetée, car, avec moins d'un an d'ancienneté dans son entreprise, il n'est pas éligible. Mieux rémunéré que Joana, comme dans trois couples sur quatre (Morin, 2014), il évoque également « une réalité financière » qui incite peu à couper la part la plus importante des revenus du foyer. Si Florian avait pu prétendre à un congé postnatal indemnisé plus long (soit l'équivalent d'un congé de paternité de plusieurs mois), beaucoup des freins au partage de la garde jusqu'à l'emploi d'une assistante maternelle auraient été levés.

Le statut de « mère au foyer » de Joana, même temporaire, engage une spécialisation des rôles parentaux. Florian, qui se décrit comme « assez détaché » de son emploi, fait pourtant partie des pères qui allègent informellement leur charge professionnelle à l'issue du congé de paternité : « Je repartais avant 17 heures. J'ai peut-être profité un peu de la situation aussi, puis bon, mon responsable, il était pas derrière mon dos, j'avais pas de travail urgent donc… ». Cependant, en journée, sa compagne s'occupe de la majorité du travail domestique au cours de cette période. C'est aussi Joana qui se réveille la nuit quand la petite pleure. Le soir et les weekends, Florian favorise les tâches interactives, plus valorisées, sur les tâches ménagères : il s'occupe de sa fille tandis que Joana gère la préparation du repas et le ménage. Dans l'ensemble, la répartition des responsabilités de chacun se maintient, mais le volume de tâches ménagères

réalisées par Florian diminue. Au fil du temps, Florian perçoit que Joana comprend mieux les signaux du nourrisson que lui et la juge plus apte à calmer l'enfant : « Y a un moment où la petite, elle pleurait, elle pleurait, elle pleurait. Je l'ai donnée à sa mère, elle a arrêté de pleurer. Là, je me suis dit : y a quand même un truc ».

3.2.3. Pandémie et reconsidération du temps partiel

En septembre 2020, alors que Joana reprend son poste, Florian apprend que son entreprise recoure au chômage partiel pour pallier aux difficultés économiques liées à la pandémie. Son activité passe à 80%. Il déclare avoir tout de suite perçu le « côté positif » de cette nouvelle : il peut garder sa fille tous les mercredis. Pour lui et Joana, il est évident que l'enfant ne sera pas gardé par la nourrice les jours où Florian ne travaille pas. Cette configuration leur permet à la fois de compenser financièrement la baisse des revenus de Florian, mais aussi que le nourrisson passe plus de temps seul avec son père : « J'aime bien la garder pendant une journée. Je passe du temps avec elle, on fait des trucs ensemble. Je la vois grandir quoi. […] Le temps que je passe avec elle, c'est un peu inestimable ». Lorsque nous nous recontactons, un an et demi après la naissance, Florian est toujours en chômage partiel.

Les dispositions égalitaires de Florian le conduisent à investir son temps disponible dans la prise en charge du travail domestique. Les rôles entre les conjoints s'inversent. Le mercredi, Florian gère le plus de tâches ménagères possible (une partie des courses, un peu d'aspirateur, la préparation de petits pots maison) dans l'objectif que le couple profite de davantage de temps de repos et de sociabilité en fin de semaine. Contrairement à Ethan, il ne s'implique pas dans la sphère familiale sur un « mode masculin » (Chatot, 2016 ; Doucet, 2006), mais fait l'expérience de la charge mentale et de la fragmentation du temps liées à la prise en charge simultanée de l'enfant et de l'entretien du foyer (Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel et Sonthonnax, 1985) : « Quand je dis que c'est fatigant, c'est pas trop la petite, finalement. C'est surtout tous les à-côtés... […] Je suis obligé, dans une courte période de la journée, d'essayer de faire tout ce que j'aurais pu faire [comme tâches ménagères] dans toute la journée. […] Des fois, je me dis, au boulot, je suis moins fatigué que quand je la garde [rires] ! »)

Florian s'occupe également de tâches habituellement plutôt féminines, comme les tâches administratives liées au mode de garde (alors que c'était Joana qui s'était occupée des recherches d'une assistante maternelle pendant son congé), ou la planification des rendez-vous médicaux. Il continue de se charger des lessives et de la vaisselle, mais il s'occupe désormais plus souvent des diners le mercredi soir dans l'objectif de permettre à Joana de renforcer son lien affectif avec l'enfant : « Moi, je laisse plus souvent le soir Joana lui donner à manger le mercredi, parce que moi, je l'ai toute la journée. Faut qu'elle passe aussi du temps avec la

petite ». Contrairement aux dynamiques observées entre Ethan et Julie, une bonne partie des tâches apparaît dans ce couple transférable de l'un à l'autre parent.

Le temps partiel amène par ailleurs Florian à développer ses dispositions à la prise en charge des soins. Alors qu'il ne s'était auparavant jamais occupé seul de sa fille sur des périodes étendues, il estime avoir gagné en confiance en ses capacités au fur et à mesure de l'année :

> « Avant [le temps partiel], tu peux avoir des craintes : "Je vais être tout seul avec la petite. Est-ce que ça va bien se passer, et tout ?" Et puis après, tu fais et tu te dis : "Ah, bah, je continue."
>
> *Est-ce que tu as l'impression que tu as gagné en confiance ou...?*
>
> [Il soupire] Bah en passant plus de temps avec la petite, forcément, il y a peut-être des choses qu'on analyse beaucoup mieux, quoi. Il y a des trucs, je sais que des fois, je vais être peut-être moins craintif, parce que je sais qu'elle y arrivera, des trucs comme ça. Alors qu'avant, j'étais là en disant : "Elle va tomber" Ou : "Il va se passer quelque chose." Alors que maintenant, je me dis : "Oh, c'est bon. Elle gère. Elle l'a déjà fait plusieurs fois." »
>
> Florian, entretien après un an

En tant que principal responsable de l'enfant les mercredis, Florian est ainsi incité à analyser (lui-même) le comportement de sa fille, à connaître et à anticiper ses besoins ou ses goûts. Après plusieurs mois, il lui est devenu tout à fait envisageable pour lui de garder l'enfant sans la présence de Joana. En ce sens, le temps partiel semble avoir activé le potentiel d'implication paternelle de Florian, que le fonctionnement des politiques de congé avait au contraire contenu. Ces moments en tête à tête avec sa fille lui offrent également de plus nombreuses occasions de complicité :

> « Elle voulait du pain. Elle adore le pain. Sauf que c'était bientôt l'heure de manger. Donc j'ai dit : "Non, pas de pain avant de manger. Tu vas pas manger. Non, non, non." Au bout d'un moment, elle vient me voir, elle me fait un bisou. Et là, je fais : "Bah tu m'as eu. Allez, prends un petit bout. On le dira pas à maman et puis voilà." […] Il y a des choses qu'on garde peut-être un peu plus pour nous. Après, Joana va s'en rendre compte et me dire : "Mais pourquoi elle demande tout le temps du pain à toi ?" [rires] »
>
> Florian, entretien après un an

C'est finalement dans la prise en charge des soins en autonomie, plutôt que dans les activités récréatives qu'il investissait auparavant, que Florian semble le plus avoir développé sa relation affective avec l'enfant.

Alors que le fonctionnement des politiques de congé avait, par défaut, conduit le couple vers une répartition genrée des rôles en dépit de leurs aspirations égalitaires, l'expérience forcée du temps partiel conduit Florian à inclure cette configuration dans son champ des possibles :

> « Bon, c'est pas génial à dire, mais on se dit que le covid, ça apporte des bonnes choses, finalement. Parce que c'est arrivé au bon moment, surtout, pour nous. Surtout que clairement, il n'y aurait pas eu le covid, je ne pense pas que j'aurais fait du 80%, que j'aurais sacrifié un mercredi.
>
> *Ça veut dire que ça t'a fait avoir l'idée ?*
>
> Je ne sais pas si j'aurais eu l'idée [autrement], mais en tout cas, maintenant, je l'ai. C'est-à-dire que si la situation revenait [à la normale], […] maintenant, je me poserais la question. [...] Après, il y a des réalités financières. Au niveau salaire, je gagne plus que Joana [2 800€ net contre 2 000€ net].

> […] Et 80 %, c'est vraiment un changement de contrat. Clairement, j'y ai jamais pensé parce qu'il y a aussi le fait que c'est rarement accepté dans les entreprises, le 80%. En fait, ils l'acceptent souvent pour les femmes, mais pour les hommes, je crois que j'en ai jamais vu. »
>
> Florian, entretien après un an

Dit autrement, la pandémie a contribué à normaliser, chez ce père, le recours à la semaine de quatre jours – pratique habituellement largement féminine (Briard, 2020 ; Pailhé et Solaz, 2009). Pour autant Florian rappelle simultanément les freins structurels, liés aux inégalités de genre sur le marché de l'emploi, qui freinent l'adoption effective de cette pratique, et laissent entrevoir son arrêt sitôt la fin des mesures de chômage partiel.

*
* *

À partir de l'étude de ces deux cas, qui se distinguent nettement en termes de normes de genre intériorisées, cette partie a mis en lumière les mécanismes via lesquels les pères maintiennent ou au contraire diminuent leur implication dans la parentalité après leur reprise professionnelle. Le suivi des organisations conjugales au fil des vagues d'entretiens conduit à relativiser l'impact du recours au congé de paternité sur les trajectoires paternelles. Les trois mois de « congé de paternité » d'Ethan l'ont conduit à accroître son implication parentale sur le moment, mais n'ont pas fait dévier son couple de sa trajectoire inégalitaire. Les aspirations égalitaires de Florian n'ont pas suffi à éviter son passage au statut de « parent secondaire » à l'issue de ses deux semaines de congés, alors que sa compagne restait sept mois de plus « au foyer ». Ce n'est que lorsque ces pères ont connu des réductions durables de leur activité économique, indépendantes de leur volonté, qu'ils ont limité (voire légèrement inversé, pour Florian) la division genrée des rôles parentaux.

C'est ainsi en premier lieu les évolutions professionnelles, plus ou moins anticipées, et le « temps disponible » (Bianchi et al., 2000) qui entrainent des réajustements dans le partage des tâches. Autrement dit, à un instant donné, les organisations conjugales sont moins déterminées par les évènements qui se sont déroulés à la naissance que par les horaires de travail rémunéré. Si seulement deux exemples ont été développés dans cette sous-partie, cette logique se retrouve chez l'ensemble des participants (et transparaît dans de nombreux verbatims au cours de ce manuscrit). Cette observation rejoint par ailleurs les analyses quantitatives du chapitre 7, qui ont montré que les effets associés au recours aux onze jours sont de très faible ampleur en comparaison de ceux associés aux horaires professionnels des parents à la date de l'enquête.

Le croisement de ces résultats invite à formuler des attentes raisonnables vis-à-vis de l'objectif égalitaire de la politique publique. Si les onze jours ont de très larges conséquences

sur le déroulé et le vécu de la période post-accouchement (chapitre 5 et 6), les politiques de congé n'apparaissent pas les mesures les plus adaptées pour favoriser une réduction des inégalités de genre dans les sphères familiale et professionnelle *à long terme*. Comme le suggère le cas de Florian, le temps partiel, par exemple, apparaît bien plus efficace pour augmenter l'implication paternelle.

Bien sûr, les pratiques ne sont pas uniquement déterminées par les politiques publiques. De nouveau, les résultats présentés ci-avant soulignent l'intérêt d'adopter une approche intégrative (Risman, 2018), qui permet d'explorer les manières dont les différentes dimensions (matérielles et culturelles) et échelles (individuelle, interactionnelle et macrologique) de la structure du genre interagissent. Ainsi, les deux exemples montrent clairement que tous les couples ne réagissent pas de la même manière à des configurations identiques, les socialisations passées et les normes de genre intériorisées jouant un rôle essentiel dans la manière dont le « temps disponible » est investi. Dans l'ensemble, les résultats de ce chapitre, comme ceux des chapitres 5 et 6, ont mis en lumière que les dispositifs d'articulation famille-travail à destination des hommes sont une *condition favorable* à l'accroissement de l''implication, voire à la réalisation d'un potentiel égalitaire chez les hommes les plus disposés au partage des tâches.

4. Styles de paternité et congé : des pratiques socialement situées

Les deux sous-parties précédentes ont exploré les facteurs qui contribuent au maintien ou à l'adaptation de l'implication paternelle en retraçant, chez un même père, les évolutions des pratiques au fil des vagues d'entretiens. L'objectif de cette dernière sous-partie est de passer à un niveau d'abstraction supérieur en comparant *les trajectoires* des participants, prises dans leur ensemble. Les pages qui suivent explorent ainsi les diverses manières d'exercer la paternité au quotidien, entre la grossesse et la petite enfance. La démarche est donc inverse à celle du chapitre précédent. Plutôt que de comparer les pratiques paternelles en fonction de si les hommes ont ou non bénéficié du congé de paternité, l'enjeu est ici de présenter les différents types d'engagement paternel rencontrés, puis d'observer comment ils s'articulent avec le recours à la politique publique. Décentrer la focale d'analyse du congé de paternité permet de mettre en perspective le poids de la politique publique dans les parcours.

Investissement relatif et investissement absolu

Plusieurs travaux ont établi des idéaux types de paternités ou de rôles conjugaux (Bauer, 2007 ; Benoit, 2005 ; Berton, Bureau et Rist, 2017 ; Brannen et Nilsen, 2006 ; Chatot, 2020a ; De Ridder, Céroux et Bigot, 2004 ; Hochschild et Machung, 1989 ; Quéniart, 2002). L'objectif n'est pas de présenter toutes ces typologies en détail (se référer à la thèse de Chatot (2020a) pour une revue de la littérature détaillée), mais plutôt de mettre au jour les grandes tendances qui se dégagent de la comparaison des différentes catégorisations. Le plus souvent, les travaux distinguent trois groupes, comme le fait Hochschild dans *The Second Shift* (Hochschild et Machung, 1989, p.39) : les couples où les hommes sont les principaux pourvoyeurs de ressources et s'occupent peu des tâches ménagères et des soins aux enfants (« traditionnels ») ; les couples où les deux conjoints ont un emploi et les rôles parentaux sont indifférenciés (« égalitaires ») ; et les couples dans une position intermédiaire, qui adhèrent au principe égalitaire, mais chez lesquels c'est la mère qui réalise la majorité des tâches (« transitionnels »).

Ces tripartitions se focalisent sur la répartition des rôles entre conjoints et ne considèrent donc pas la possibilité d'externaliser une partie de ces tâches à d'autres acteurs et surtout actrices (membres de la famille, assistantes maternelles, etc.) De ce fait, elles évaluent rarement le volume global d'activités parentales réalisées par les pères. Suivant la typologie d'Hochschild, un père est considéré comme « égalitaire », qu'il quitte son emploi trois fois par semaine à 16 heures pour aller chercher son enfant à la sortie de l'école ou qu'il rentre comme sa conjointe tous les soirs à 20 heures pour prendre la suite d'une nourrice.

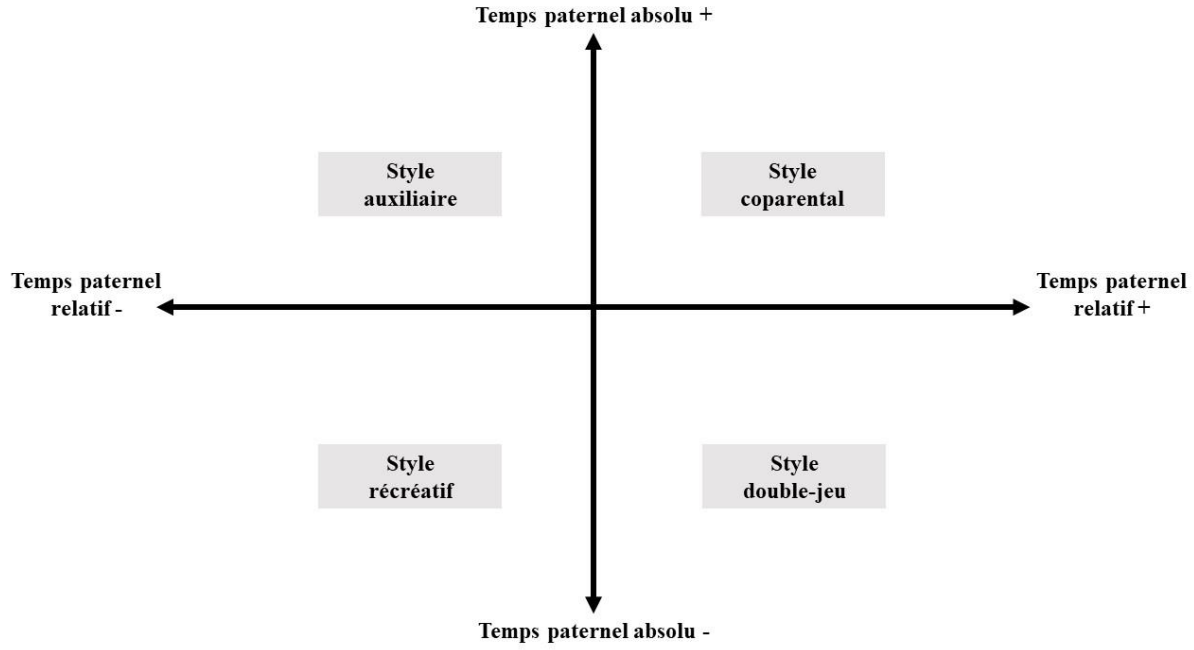
Plutôt que d'opter pour un continuum opposant deux extrêmes (« égalitaire » contre « traditionnel »), le présent chapitre propose plutôt d'identifier différents styles de paternités selon deux dimensions : le temps que les pères consacrent à la parentalité comparé à celui de leur conjointe (*temps paternel relatif*), mais aussi le temps que les pères consacrent à la prise en charge de leur(s) jeune(s) enfant(s) au total, au cours d'une semaine type (*temps paternel absolu*). En effet, les résultats de cette thèse ont montré, à plusieurs reprises, qu'une plus grande implication paternelle ne résulte pas nécessairement dans une réduction de l'implication maternelle et un partage des tâches plus égalitaires (voir notamment le chapitre 7). De la même manière, l'adhésion aux normes éducatives de « présence paternelle », du point de vue de la parentalité (Dermott, 2008), n'induit pas nécessairement une adhésion au principe d'égalité femmes-hommes, du point de vue de la conjugalité. Un père peut consacrer un temps non négligeable avec son nourrisson tout en laissant à la mère, considérée comme le « parent principal », la majorité des responsabilités parentales. À l'inverse, un autre peut être convaincu

de l'importance de partager les tâches avec sa compagne, mais maintenir un engagement conséquent dans la sphère professionnelle.

Deux précisions doivent être faites concernant la définition de ces deux dimensions. D'une part, il est bien question ici de présenter une typologie des styles de paternité et non des rôles conjugaux. La situation et les pratiques des mères cadrent bien évidemment l'exercice de la paternité et participent indirectement à la définition des types. Toutefois, l'objectif est de restituer les différentes formes d'engagement paternel depuis la perspective des hommes. D'autre part, le temps parental est, comme dans le chapitre précédent, compris au sens large, c'est-à-dire comme le temps consacré à l'ensemble des activités domestiques associées à l'entretien et l'éducation des enfants, réalisées ou non en sa présence. Cette définition inclut donc des « corvées ménagères », comme faire les courses, préparer les repas ou encore laver les vêtements. Considérer le travail domestique lié aux enfants dans son ensemble permet de mettre au jour les tâches prioritairement investies ou au contraire délaissées par les hommes.

Les résultats sont restitués au sein d'une typologie descriptive (Demazière, 2013). Cette démarche inductive consiste à restituer les traits saillants des types identifiés, tout en visibilisant l'hétérogénéité interne à chaque sous-ensemble. La comparaison de l'ensemble des cas a permis de dégager quatre groupes de pères selon leurs ressemblances en termes de temps parental, absolu d'une part, et relatif au temps parental de leur conjointe d'autre part (figure 8.1).

Figure 8.1 – Typologie des styles de paternité



Source : autrice

Le schéma A.8.1, en annexe, situe les participants au sein de cette typologie.

Des styles distinctifs

L'identification des différents types d'implication paternelle conduit à mettre au jour la diversité des manières dont les hommes s'approprient les normes de paternité contemporaines. Tous ne se positionnent pas de la même façon par rapport aux attentes, potentiellement contradictoires, de « présence intime » auprès de l'enfant (Dermott, 2008) du point de vue de la parentalité, d'« éthos égalitaire » (Clair, 2011) du point de vue de la conjugalité, et d'« employé idéal » (Williams, 2001) du point de vue de la sphère professionnelle (comme préalablement évoqué au chapitre 4).

Tout comme les goûts et pratiques culturelles, les discours et pratiques en matière de paternité sont socialement situés (Bourdieu, 1979). Dès lors, la manière de s'impliquer auprès de l'enfant (et de rendre visible ou non cette implication) signifie son appartenance à un groupe plutôt qu'à un autre, et revêt des enjeux distinctifs. À travers leur manière d'investir la parentalité, les hommes tracent des « frontières symboliques » avec les catégories sociales auxquelles ils ne souhaitent pas être identifiés (Lamont, 1992). On fait donc l'hypothèse que la manière d'exercer sa paternité peut être un support pour revendiquer une « masculinité distinguée » (Trachman, 2022).

Selon Lamont (*ibid*), les « frontières symboliques » peuvent prendre plusieurs formes : la démonstration de ses richesses monétaires trace des « frontières socio-économiques », la maîtrise des goûts socialement légitimes dans les domaines esthétiques et intellectuels trace des « frontières culturelles », tandis que le respect de valeurs éthiques trace des « frontières morales ». Un article de Ginsburger et Madon (2023) a récemment mis en lumière l'intérêt de distinguer ces différents répertoires, en montrant que « faire durer ses objets » constitue une pratique distinctive chez une petite frange des classes supérieures parce qu'elle permet, entre autres, de s'affilier à une « élite éthique » soucieuse de l'écologie, alors même qu'elle est associée à la pauvreté sur le plan « socio-économique ».

Le concept de « frontière morale » apparaît ici particulièrement utile pour éclairer les mécanismes de distinction à l'œuvre dans l'exercice de la paternité. Le temps consacré à la parentalité et le partage des tâches sont en effet aujourd'hui cadrés comme des enjeux éthiques au nom de l'intérêt de l'enfant et de l'égalité femmes-hommes. Ce chapitre explore dès lors si les pratiques paternelles varient, notamment, en fonction des valeurs morales auxquelles les hommes souhaitent être identifiés.

Cette perspective nécessite de clarifier de qui les pères cherchent à se distinguer. Deux logiques ont été identifiées à partir des entretiens. D'une part, les hommes peuvent chercher à

se mettre à distance des autres hommes, en incarnant une masculinité qu'ils jugent « supérieure ». Les travaux sur les paternités et les masculinités (voir chapitre 1, section 4.3), et le chapitre 3 de cette thèse, ont montré que l'engagement parental est aujourd'hui socialement valorisé, face, notamment, à la stigmatisation du « père absent » (Martial, 2013b). Comme développé au cours du chapitre introductif, on considère que la démonstration de sa « présence paternelle » est une composante de l'idéal « hégémonique » (Connell, 1995). Ces attentes d'implication paternelle peuvent être comprises et mises en application de manières diverses en fonction des variations des modèles dominants à l'échelle « locale », et sont loin de remettre en cause la centralité du travail rémunéré dans les identités masculines. Toutefois, assumer ce qui est perçu comme des « responsabilités paternelles » peut être une manière de gagner en respectabilité et de s'élever dans les hiérarchies entre hommes, du point de vue du genre.

D'autre part, performer un engagement parental pourrait être une manière de faire des « hiérarchies de classe avec du genre » (Trachman, 2022). Les hommes de classes moyennes supérieures apparaissent se démarquer du point de vue de leur adhésion aux idéaux égalitaires et de leur valorisation de la participation des pères aux soins (Bridges et Pascoe, 2014 ; Eisen et Yamashita, 2019 ; Hunter, Riggs et Augoustinos, 2017 ; Lamont, 2015). En s'appuyant sur ces différents travaux, on pourrait interpréter le rejet des hommes des classes dominantes d'une virilité trop affirmée comme une manière de tracer des « frontières symboliques » avec les hommes de classes populaires. On suppose alors qu'adopter des pratiques qui suggèrent une indifférenciation des rôles parentaux peut être un support de distinction, du point de vue de la classe également.

Du côté des mères, des travaux ont montré comment le suivi des normes de parentalité contemporaines, qui requièrent la priorisation constante de l'enfant sur ses propres besoins, peut être un moyen de s'affilier à la catégorie des « femmes respectables » (Landour, 2019a ; Skeggs, 2015). Chez les mères auto-entrepreneuses notamment, le maternage intensif (Lee et al., 2014) peut compenser une position défavorable sur le marché de l'emploi en mettant à distance « les identités stigmatisées de la femme au foyer et de la chômeuse » (Landour, 2016, p.13). Le respect de ces normes, fondées sur des connaissances scientifiques, coûteuses temporellement et souvent financièrement, conduit ces mères à se distinguer sur le plan socio-économique, culturel et moral.

Ce chapitre explore, en miroir, quelles formes d'engagement paternel sont les plus valorisées, quelles sont les pratiques distinctives adoptées pour s'en approcher et quelle place occupe spécifiquement le recours au congé de paternité dans le traçage des « frontières symboliques ». Chaque type est présenté avant d'être illustré par un cas particulièrement représentatif.

4.1. La paternité récréative

La « paternité récréative » correspond aux pères qui valorisent une répartition genrée des rôles autour de l'homme gagne-pain et de la femme au foyer et passent peu de temps dans l'absolu avec l'enfant. Ils correspondent à ceux qualifiés dans la littérature de « traditionnels » (Hochschild et Machung, 1989 ; Quéniart, 2002) « peu investis » (Bauer, 2007 ; De Ridder, Céroux et Bigot, 2004) ou encore « centrés sur leur carrière professionnelle » (Brannen et Nilsen, 2006). Plutôt que de réemployer ces expressions, l'usage du terme « récréatif » est préféré pour qualifier la manière dont ces hommes s'investissent auprès de l'enfant (plutôt que pour insister sur leurs représentations ou ce qu'ils ne font pas).

Pour ces pères, la paternité est avant tout associée à une fonction économique. Après la naissance, maintenir un investissement important dans leur carrière, à travers laquelle ils puisent la principale source de prestige social, est donc un enjeu majeur. À l'inverse, ils considèrent qu'il existe un instinct maternel et attendent de leurs conjointes qu'elles ajustent les contraintes de leur travail rémunéré à la garde de l'enfant, au nom de son bien-être – ce qu'elles font effectivement, dans la majorité des cas. Tandis qu'ils ont de larges horaires professionnels, leurs compagnes restent donc le plus souvent au foyer ou réduisent leur activité professionnelle dans la première année suivant la naissance. Les mères s'occupent de la majorité des tâches de soins et des tâches ménagères, et elles bénéficient souvent d'un large soutien de membres de la famille (notamment, les grands-mères maternelles ou les sœurs). Conscients que les normes conjugales d'égalité sont dominantes dans les générations récentes, ces hommes expliquent se sentir déviants par rapport aux discours majoritaires. Ils les rejettent toutefois, les tournant au ridicule en essentialisant les différences femmes-hommes.

Ceci ne signifie pas que ces pères sont entièrement étanches aux normes de « présence paternelle », mais ils les intègrent d'une certaine manière au modèle « traditionnel » (Le Pape, 2009). Ils insistent sur l'importance de partager des moments agréables avec l'enfant dans l'optique de développer une proximité affective, reflétant une intériorisation de ces attentes. Ils disqualifient ainsi, sur le plan moral, la figure du « père absent », jugé immature et irresponsable (Berton, Bureau et Rist, 2017 ; Martial, 2013b). Ils ne passent dans l'absolu pas beaucoup de temps avec leur enfant, mais lorsqu'ils le font, ils s'engagent d'abord dans les tâches ludiques et sociales. Cet investissement sélectif est jugé plus rentable pour nouer un lien dans le peu de temps que leur laisse leur activité rémunérée.

Parmi les participants, quatre pères correspondent pleinement à ce style de paternité et cinq autres s'en approchent[54]. Du point de vue de leurs caractéristiques sociales, ils sont plutôt

[54] Ces derniers participent plus régulièrement aux tâches de soins et à la garde des enfants car ils ont des difficultés à trouver un emploi à temps plein stable.

issus des classes populaires ou des classes moyennes supérieures situées du côté du pôle économique de l'espace social[55] (Bourdieu, 1979). Beaucoup travaillent dans des secteurs peu féminisés (comme le secteur du bâtiment, bien qu'à des niveaux de qualification divers). S'y retrouvent également les quelques participants qui pratiquent une religion monothéiste – facteur corrélé avec des idéaux « traditionnels » (Papuchon, 2017 ; Risman, 2018).

Ces pères peuvent être rattachés aux masculinités « marginalisées » (Connell, 1995), dominées du point de vue des rapports sociaux de classe et dans quelques cas de race, et disqualifiées par rapport au modèle hégémonique car elles sont jugées « trop viriles ». D'après Coston et Kimmel (2012), ces hommes peuvent adopter diverses stratégies pour contrer leur stigmatisation : se conformer aux attentes en surjouant les stéréotypes auxquels ils sont associés (« *minstrelization* »), se conformer aux normes en exagérant leurs similitudes avec le groupe dominant (« *normification* ») ou rejeter les normes en affirmant la supériorité de leurs propres pratiques (« *militant chauvinism* »). D'un côté, les pères « récréatifs » se distinguent des « mauvais » pères de classes populaires, en démontrant qu'ils ne sont pas absents et qu'ils assurent la stabilité financière du foyer. De l'autre, ils sont conscients de ne pas correspondre aux normes conjugales d'égalité des classes dominantes. Dans cette perspective, leur revendication de la supériorité du modèle genré dit « traditionnel » pourrait ici être interprétée comme une forme de résistance (Coston et Kimmel, *ibid*).

Style « récréatif » et congé de paternité

La quasi-totalité des participants n'ayant pas utilisé de congé de paternité ou seulement partiellement, en le fractionnant, se retrouve dans cette première catégorie. Ce faisant, ils démontrent leur dévouement total à leur emploi et tracent une frontière symbolique avec les pères au chômage ou qui « travaillent juste pour manger » (Pierre). Plusieurs ont connu deux à trois mois de mise à l'arrêt après la naissance en raison de la pandémie. Ceux dont l'investissement professionnel n'était pas remis en cause l'ont sur le moment valorisé car cela leur a permis de s'affilier à la figure du père présent. Toutefois, ils se sont prioritairement investis dans les tâches ludiques lorsqu'ils étaient à domicile, et ont récupéré un large investissement professionnel à l'issue du confinement.

[55] Ils sont préparateurs de commande, cuisiniers, plombiers, techniciens et ingénieurs du bâtiment, chefs de chantier, cadres dans le secteur bancaire, et chargés de communication

Rayane et la recherche d'un temps paternel « efficace »

Rayane illustre pleinement la paternité « récréative ». À 29 ans, il est devenu ingénieur dans le secteur du bâtiment après un master, gagne environ 5500€ net par mois, est marié et attend son premier enfant. Sa compagne, Sarah, 28 ans, est également ingénieure dans le secteur de la chimie. Bien rémunérée dans l'absolu, son revenu reste presque deux fois inférieur à celui de son mari (3000€ net par mois). Ils vivent dans une grande ville de la petite couronne.

Rayane adhère à une vision essentialiste des rôles parentaux. Il rejette les discours égalitaristes actuels en les rapportant à un système productiviste, qui exhorte les femmes à se consacrer à leur emploi au détriment de leurs « besoins maternels » et du bien-être des enfants. Il regrette que sa propre mère, ex-cheffe informatique, « carriériste à fond », n'ait pas été assez présente dans son enfance, alors que son père voyageait beaucoup dans le cadre de son travail dans le secteur forain. Ses représentations en la matière sont restées constantes avant et après la naissance, bien qu'il fasse partie des « pères confinés » ayant connu l'équivalent d'un « congé de paternité » obligatoire de deux mois. Rayane encourage donc vivement sa conjointe à quitter son emploi pour prendre « sa place » auprès de leur fille pendant ses premières années, et ainsi éviter de reproduire la « carence » maternelle qu'il aurait vécue. Il raconte comment il s'est inquiété que sa compagne ait intériorisé les attentes contemporaines :

> « On est la nouvelle génération, donc forcément, on est engrainé par cette nouvelle société qui dit voilà, qu'il faut que la femme, elle soit carriériste, qu'il faut qu'il y ait deux salaires à la maison etc. J'avais peur que [ma femme] soit un peu trop endoctrinée par ça. […] Elle aurait très bien pu me dire, ben, les meufs de 2020 quoi : "Non, moi je travaille. Je veux mon indépendance, je vais la laisser à la nounou, j'ai envie de taffer", et tout. Je suis content qu'on soit sur la même longueur d'onde.
>
> *Tu aurais dit quoi si elle t'avait dit ça ?*
>
> Si elle m'avait dit ça ? Tu vois, je vais pas m'embrouiller... jusqu'au divorce avec elle. Mais je pense quand même que je l'aurais un peu mal pris. »
>
> Rayane, 25-30 ans, bac+5, ingénieur (à son compte)
> en couple avec Sarah, 25-30 ans, bac+5, ingénieur (alors au chômage)
> 1er enfant, naissance : mars 2020
> entretien post-accouchement (panel « confinement »)

L'extrait donne un aperçu des négociations conjugales ardues sur le sujet de l'emploi maternel, compte tenu de la position avantageuse de Sarah sur le marché de l'emploi. On voit que si Sarah a « accepté » de devenir femme au foyer et que « c'est quand même un plaisir » d'après Rayane, elle aurait probablement risqué une rupture si elle s'y était opposée. Un an et demi après la naissance, Rayane est passé à son compte pour créer son entreprise et reste l'unique pourvoyeur de ressources. S'il est devenu plus autonome dans la gestion de son temps, il continue d'avoir des horaires extensifs qui empiètent régulièrement sur le weekend.

Revendiquer un idéal dit « traditionnel », à contre-courant des discours contemporains, nécessite des ressources culturelles ou un cercle social soutenant. Cette précision paraît essentielle pour comprendre la liberté de parole de Rayane au sujet de ce qu'il identifie comme

une transgression aux normes dominantes. Dans son cas, la pratique religieuse (et l'intégration à un groupe qui partage les mêmes valeurs) apparaît offrir les moyens nécessaires pour renverser la dévalorisation du modèle différentialiste (Coston et Kimmel, 2012) :

> « C'est pas forcément le mode de vie auquel j'étais habitué. Parce que moi j'avais l'inverse, c'est plus ma mère qui ramenait l'argent que mon père. En fait, moi, c'est surtout ma religion qui me cadre, qui est mon mode d'emploi et me dit quel est le rôle de chacun. Quand tu suis ta religion, tu vois que chaque chose est bien définie. C'est ça qui me permet d'être tranquille. […] L'homme doit subvenir aux besoins de sa famille, la femme doit s'occuper de son foyer, c'est sa première mission. Après, la femme, si elle veut travailler, si elle veut se rajouter ça, bah vas-y, mais tu vas souffrir. »
>
> Rayane, entretien après un an

La religion fournit du même fait un cadre à Rayane pour comprendre pourquoi sa mère aurait « souffert » des responsabilités professionnelles et familiales qu'elle endossait presque seule, lui imposant un rythme de vie incessant. Plutôt qu'une participation masculine aux tâches domestiques, la spécialisation genrée des rôles lui semble être une solution pour éviter aux femmes de subir une « double journée de travail » (Hochschild et Machung, 1989). Si forte soit la reconnaissance de Rayane envers sa conjointe, elle n'abolit pas la dépendance économique et les rapports de pouvoirs que cette configuration implique.

S'il adhère au modèle de « l'homme gagne-pain », Rayane manifeste une intériorisation des attentes de « paternité intime ». Le souhait de développer une relation affective avec l'enfant l'avait d'ailleurs convaincu de l'importance de poser ses deux semaines de congé de paternité à la naissance – avant que son « congé » soit de toute façon allongé par la pandémie. Il cherche ainsi à se différencier de la figure du « père absent » :

> « Un bon père, […] c'est pas que subvenir aux besoins. Si possible, c'est aussi être présent dans l'éducation. […] Ta fille va pas se rappeler que t'as que mis à manger sur la table. Tu dois aussi vivre des moments avec elle, rigoler, jouer avec elle, lui lire des histoires… Ça fait partie de l'éducation, même si t'as moins de temps [que la mère]. Justement, en fait ! Comme t'as moins de temps, il faut que tu sois le plus efficace possible et le plus intense possible quand t'as du temps avec. »
>
> Rayane, entretien post-accouchement

L'investissement sélectif dans les tâches récréatives et interactives, comme les jeux et les sorties, lui apparaît ainsi le plus « efficace » pour nouer un lien avec sa fille. Après un an, il explique favoriser les sorties quand sa conjointe gère l'essentiel des tâches de soins et de l'orchestration du quotidien. L'attention du couple à la construction d'une relation père-fille conduit à l'adoption d'une répartition genrée des tâches parentales, manifeste dans l'organisation des diners « s'[il] est à la maison » : c'est Sarah qui prépare le repas (tâche ménagère) quand Rayane s'occupe de donner à manger (tâches interactionnelles). La routine du coucher offre un deuxième exemple parlant de cette logique :

> « *Et le coucher, comment ça se passe ?*
>
> [Il réfléchit] Alors généralement… c'est vers quelle heure ? C'est vers 22 heures, quoi, on va dire deux heures avant nous… Oh, même avant ça… À partir de de 21 heures 30, 21 heures, 20 heures, on commence à se dire faut aller dormir – ça dépend de la journée qu'on a eue, mais voilà. […]

> Généralement c'est moi [qui la couche]. […] C'est aussi comme j'ai travaillé toute la journée, bah je la vois en même temps, je lui fais des bisous, je la change. »
>
> Rayane, entretien après un an

Moins impliqué dans le suivi du rythme de l'enfant, Rayane s'engage, lorsqu'il est présent, dans le rituel du soir pour compenser un large investissement professionnel. Dès lors, cette répartition genrée des tâches parentales conduit à une appropriation par ces pères des tâches affectives et relationnelles, qui sont aussi les plus valorisées socialement (Brousse, 2015).

4.2. La coparentalité

À l'extrême opposé, les pères qui poursuivent un idéal de « coparentalité » valorisent un large engagement auprès de l'enfant dans l'absolu et un partage égalitaire de la prise en charge des soins. Cette implication « coparentale » légitime une gestion commune des décisions éducatives et se voit créditée par le développement d'une relation affective entre l'enfant et ses deux parents. Ces pères semblent performer une « masculinité attentionnée » (Eliott, 2016), dans la mesure où cette recherche d'une indifférenciation des rôles parentaux repose sur un rejet des hiérarchies femmes-hommes et une valorisation du *care*.

Pour ces hommes, s'occuper d'un enfant est conçu comme un travail qui demande des efforts dont les dimensions les plus gratifiantes comme les plus pénibles doivent être équitablement réparties entre les parents. Ils dévalorisent fortement ceux qui s'investissent peu auprès de l'enfant, ou seulement dans les tâches les plus socialement appréciées. Un trait qui caractérise leurs témoignages est alors leur insistance un peu plus lourde sur les aspects jugés difficiles de la parentalité (tels que prioriser constamment l'enfant sur ses propres souhaits), dont l'expérience est à leurs yeux le signe d'un engagement parental respectable.

Ces pères confèrent à leur engagement parental une dimension éthique. En adoptant des pratiques similaires à celles de leurs conjointes (diminution du temps de travail rémunéré et du temps de loisir, notamment), ils renoncent aux avantages, entre autres économiques, lié à l'exercice de la parentalité sur un mode masculin et montrent qu'ils se définissent comme égaux aux femmes. Ce faisant, ils tracent simultanément une frontière morale avec la « masse » du reste des hommes. De la même façon que faire durer ses objets conduit à se démarquer en tant qu'« élite anti-consumériste » parmi les classes supérieures (Ginsburger et Madon, 2023), on peut estimer que ces pères cherchent à s'affilier à une sorte d'« élite égalitaire » parmi les hommes. L'exercice d'une paternité « coparentale » peut alors être compris comme un mécanisme de distinction sociale. Le paradoxe est que, en se rapprochant des conditions de vie féminines, ces hommes continuent de bénéficier d'avantages symboliques en tant qu'hommes.

La participation masculine aux soins de l'enfant résulte aussi de négociations et de socialisations conjugales. Dans tous les cas sauf un, les mères ont un salaire plus élevé que leurs conjoints, s'investissent beaucoup professionnellement ou ont des horaires décalés - facteurs qui favorisent l'enrôlement des pères dans le travail domestique (Cartier et al., 2021 ; Chatot, 2020a). La plupart sont également décrites comme possédant une culture générale du féminisme. Des dynamiques de genre persistent au sein de ces couples (par exemple, c'est plus souvent les mères qui gèrent les tâches liées à la gestion des habits ou qui anticipent les courses et les rendez-vous médicaux), mais ces hommes visibilisent les tâches réalisées par leur conjointe et ressentent de la culpabilité s'ils constatent un surinvestissement de sa part. À l'inverse, ils peuvent s'appuyer sur les normes égalitaires pour la rappeler à l'ordre, par exemple lorsqu'ils jugent son investissement professionnel trop important. Dit autrement, l'idéal égalitaire les préserve aussi d'une inversion des rôles, qui pourrait être attendue chez ces couples hétérogames. Enfin, l'engagement parental de ces hommes est sélectif dans la mesure où ils priorisent les tâches interactives réalisées avec l'enfant sur les tâches ménagères qui concernent les adultes. Dans ces couples, le temps passé à la préparation des repas des parents ou le ménage est souvent réduit, soit par l'externalisation soit par une baisse de standard.

Ce style de paternité implique un temps parental conséquent, qui requiert des adaptations professionnelles. Dans ces couples biactifs, ces hommes consacrent un temps hebdomadaire relativement élevé à l'enfant en mettant en place une nette réduction de leur temps de travail rémunéré au cours de la première année. Plusieurs se sont même (ré)orientés professionnellement pour se rendre davantage disponibles en anticipant leurs projets familiaux. Ce type d'engagement paternel est donc moins coûteux à adopter pour des pères qui retirent peu de prestige de leur emploi – pour les autres, il est source de tiraillements relativement similaires à ceux observés chez les femmes qui éprouvent des « injonctions contradictoires à l'exercice idéal de [leur] métier et de celui de mère » (Marry et Jonas, 2005).

Trois pères correspondent pleinement à ce style de paternité et trois s'en approchent[56]. Les conjointes ont toutes réalisé des études supérieures et sont cadres (à l'exception d'une, qui occupe un poste de profession intermédiaire). Les profils des pères sont plus variés. Ils sont plus souvent situés du côté du pôle culturel de l'espace social schématisé par Bourdieu (1979), quatre travaillant dans un secteur culturel ou intellectuel.

Compte tenu des normes de paternité contemporaines, on peut considérer que la participation des hommes aux soins de l'enfant constitue aujourd'hui une dimension de l'idéal « hégémonique ». De ce point de vue l'exercice de la coparentalité s'accompagne de bénéfices

[56] Ces derniers valorisent leur métier et réalisent moins d'ajustements professionnels, ou de manière plus temporaires. Ils connaissent également une pression temporelle plus forte.

symboliques, au moins au sein des classes moyennes supérieures. En revanche, les ajustements professionnels qu'elles nécessitent contredisent l'une des sources de prestige les plus fortes en tant qu'homme : le succès professionnel. En ce sens, ces pères peuvent, en fonction des contextes et des sphères personnelles ou professionnelles, susciter des réactions très diverses.

Style « coparental » et congé de paternité

La quasi-totalité de ces pères a allongé informellement le congé de paternité à la naissance pour s'absenter au minimum un mois (avant la réforme de 2021), parfois poursuivi par un temps partiel. D'après plusieurs estimations (Bauer et Penet, 2005 ; Guedj et Le Pape, 2023), environ un quart des hommes aurait adopté ce type de pratique à l'époque où le dispositif n'était que de deux semaines. Au cours des entretiens, ces pères ont démontré une culture générale du féminisme (principalement constituée à travers des articles de journaux, des émissions ou des podcasts) et ont identifié que les naissances conduisent généralement à une augmentation des inégalités de genre au sein des couples hétérosexuels. Allonger le congé de paternité est perçu comme un moyen d'équilibrer les coûts et les bénéfices de la parentalité. La combinaison des différents dispositifs nécessite par ailleurs des dispositions administratives (chapitre 4). Il s'agit donc d'une pratique distinctive qui trace des frontières à la fois culturelle et morale avec les autres hommes.

Thomas et le discrédit de la paternité « facile »

Le style « coparental » peut être illustré à partir de la situation Thomas, 35 ans, marié avec Maëva, 31 ans. Thomas a passé l'essentiel de son enfance dans une petite ville de la région Grand Est avec sa mère (secrétaire), séparée de son père (cadre des services financiers). Il garde le souvenir d'une mère fatiguée et d'un père peu impliqué (« elle devait s'occuper de tout, les repas, les couchers, me laver, payer mes fringues, ou ce que je désirais, les trucs pour l'école, et ceci, et cela. […] Pour moi c'est impossible de faire subir la même chose à Maëva »). Il a rejoint la capitale pour un emploi de *community manager* (profession intermédiaire, environ 2000€ de revenu net/mois). Fille d'un médecin généraliste et d'une kinésithérapeute, sa compagne s'est installée à Paris pour ses études supérieures et occupe désormais un poste de cadre de la fonction publique (2300€ net/mois). Si la différence de salaire entre les deux conjoints n'est pas très large, le couple est en situation d'hypogamie féminine dans la mesure où Maëva est favorisée du point de vue du diplôme et de sa trajectoire sociale.

Thomas n'est pas particulièrement « accroché » à son emploi (« au sens où, si je perds ça, c'est pas la fin de ma vie »). Après un baccalauréat, il a tenté une licence en arts plastiques, rapidement abandonnée. Il enchaîne ensuite diverses expériences, d'abord pour des raisons

financières (vendeur, barman, etc.). Alors qu'il connaît une période de chômage qui dure depuis quelques années, un ami le contacte et lui propose le poste qu'il occupe au moment où nous nous rencontrons, « une opportunité ». Il ne s'épanouit pas dans cet emploi, qui requiert de gérer des conversations agressives sur les réseaux sociaux, mais apprécie les horaires décalés du matin (6h-13h) qui lui donnent droit à des primes. Il souhaiterait idéalement se reconvertir, mais son niveau de diplôme et son manque d'expériences qualifiées compliquent ses recherches.

À la naissance de sa fille, il s'est, selon ses termes, « bricolé » un congé de six semaines en accolant l'ensemble de ses congés payés et de ses jours de RTT et de compte-épargne temps aux deux semaines de congé de paternité auxquelles il avait alors droit. Cette initiative, permise par le soutien de son supérieur, est motivée par l'adhésion à des idéaux égalitaires, le souhait d'éviter qu'un écart de compétences parentales ne se creuse dès les débuts et la volonté de participer aux premières décisions éducatives. L'implication dans la parentalité est une forme de distinction sociale sur le plan éthique :

> « Pourquoi j'aurais le droit d'aller boire des coups avec mes potes ou d'aller me balader de-ci de-là, alors que la mère reste pour s'en occuper ? Enfin, c'est complètement inégalitaire, archaïque. Pour Maëva, c'était évident aussi qu'il y a pas moyen que le père de sa fille soit... ben un beauf, en fait. »
>
> Thomas, 30-35 ans, baccalauréat, community manager (CDI)
> en couple avec Maëva, 30-35 ans, bac+5, chargée de projet (fonctionnaire)
> 1er enfant, naissance : décembre 2019
> entretien après un an

Les pratiques masculines inégalitaires sont, de façon latente, associées aux catégories populaires. Le « beauf », notamment, renvoie à une figure vulgaire, peu cultivée et machiste. En ce sens, démontrer une masculinité respectable apparaît comme un moyen de « faire des distinctions de classe avec du genre » (Trachman, 2022).

Au fil du temps, Thomas priorise de plus en plus son engagement paternel sur son engagement professionnel, dont il retire peu de reconnaissance et d'intérêt. À la fin de son congé de paternité, il se dit de moins en moins « motivé » par son poste :

> « Ça a été dur de reprendre le taf [après le mois et demi de congé]. Et puis... en fait, c'est pas là l'important. L'important c'est [ma fille] […] Tu prends conscience de ta responsabilité et d'où est l'importance – enfin, moi, pas tous les papas. […] Le taf me soûlait déjà un peu avant, mais [maintenant que je suis père], encore plus. […] C'est vrai que quand tu prends de la distance, pour l'employeur, t'as l'air moins motivé. Et tu l'es sans doute d'ailleurs... »
>
> Thomas, entretien post-accouchement

Il retire à l'inverse des bénéfices symboliques à travers son investissement auprès de sa fille, qu'il sait rare (« moi, pas tous les papas »). À l'issue du congé de maternité de deux mois de sa compagne, ses horaires du matin lui permettent de récupérer la petite à la crèche à 14 heures 30 et de la garder au domicile seul pendant quatre heures, jusqu'au retour de Maëva. Un peu moins d'un an après, Thomas est arrêté pour épuisement professionnel. Il passe alors trois mois au

chômage pendant lesquels il continue de garder sa fille les après-midis et accroît sa contribution aux soins. Environ dix-huit mois après la naissance, il suit une formation pôle emploi de graphisme et Maëva a repris son emploi à temps plein. Le couple a élargi les horaires de la garde (8 heures 30 – 17 heures 30) et alterne de nouveau la prise en charge de la plupart des tâches parentales.

Le temps consacré aux tâches ménagères, jugées secondaires par rapport au souhait de créer une relation affective avec l'enfant, est réduit autant que possible par le couple. La répartition des activités liées à l'entretien de la maison est décrite comme équilibrée par les deux conjoints, bien qu'elle suit une logique un peu plus genrée (Thomas est responsable de la cuisine pour toute la famille et du bricolage, Maëva est responsable de la vaisselle, gère plus souvent les lessives et le ménage). Le ménage est externalisé quelques mois pendant la première année suivant la naissance pour permettre au couple de se consacrer à leur nourrisson.

Thomas considère que la construction d'une relation profonde et authentique avec l'enfant nécessite du temps et une participation aux soins routiniers et non uniquement aux activités ludiques. Il conçoit l'engagement parental comme un travail difficile. Face à sa vigilance pour partager les tâches, notamment les moins gratifiantes, il s'agace des pères qui se proclament égalitaires sans réaliser les efforts nécessaires pour mériter ce titre :

> « [Il y a] des mecs qui font un peu genre "oui, j'en fais autant qu'elle", et quand tu creuses un peu, c'est faux. […] [C'est] des mecs qui sont un peu de grands donneurs de leçons sur ce qu'est la parentalité, "c'est pas si compliqué que ça", "je vois pas pourquoi les gens se plaignent", etc. […] Bah oui, c'est cool quand tu fais vite fait le matin un petit bisou, tu changes une couche, mais après tu vas au taf de 9 heures à 19 heures. […] Effectivement, sur ce format-là, franchement, pas grand-chose à dire ! Parce qu'en fait c'est ta meuf qui a tout fait, […] qui s'est tapée les angoisses, les prises de tête ! Dans ce cas-là, être parent, c'est facile, hein ? […] Moi je me sentirais hyper mal, voire sale, d'être celui qui ne fait que profiter des bons moments. Que la petite et moi on rigole, et que Maëva elle se tape tous les trucs un peu plus compliqués, plus chiants, moins gratifiants. »
>
> Thomas, entretien après un an

Lui qui s'implique autant auprès de sa fille est certainement directement touché par la dévalorisation de son travail parental, qui ne serait « pas si compliqué ». Pour Thomas, un véritable investissement se reconnaît par l'expérience des dimensions les plus éprouvantes de la parentalité (comme gérer les crises, faire l'expérience d'une charge mentale, d'angoisses, de culpabilité, etc.) Ces « mecs » ne lui apparaissent en ce sens pas suffisamment connaisseurs. La critique de la paternité « facile » s'inscrit alors dans une logique distinctive et vise à contester une appropriation indue du prestige associé à l'engagement paternel.

4.3. La paternité auxiliaire

La paternité « auxiliaire » fait partie des styles moins investigués, dans la mesure où les travaux préalables regroupent généralement dans une même catégorie d'analyse l'ensemble des couples qui suivent le modèle de « l'homme gagne-pain » et de la « femme au foyer ». Les pères « auxiliaires » possèdent cependant la particularité d'adhérer aux normes dominantes de présence paternelle et d'égalité femmes-hommes, bien que leur statut d'uniques pourvoyeurs de ressources économiques du foyer les conduit de fait à l'adoption de rôles parentaux genrés au sein de leur couple. Ainsi, ce style de paternité se caractérise par un large investissement paternel, mais par un investissement maternel encore plus prononcé. Ainsi, ces couples combinent paternage « intime » (Dermott, 2008) et maternage « intensif » (Hays, 1996).

Issues de classes populaires, leurs conjointes sont peu diplômées et au chômage (plusieurs sont atteintes de maladie chronique, et/ou immigrées, et/ou se sont éloignées de la sphère professionnelle à la suite de discriminations de genre au cours de leur grossesse). Pour le couple, l'engagement des mères à plein temps dans la prise en charge des soins à l'enfant apparaît comme une alternative socialement valorisée face à leur position défavorable sur le marché de l'emploi (Skeggs, 2015). Elles mettent en œuvre des normes éducatives « intensives » centrées sur le bien-être de l'enfant particulièrement chronophages et exigeantes (par exemple, allaiter au moins un an, constamment faire des activités avec le nourrisson sur ses temps d'éveil dès sa naissance, changer de livres toutes les semaines, etc.) Elles prennent également en charge l'essentiel des tâches ménagères (ménage, cuisine, linge), qu'elles réalisent suivant des standards élevés. En ce sens, elles se rapprochent des mères indépendantes issues de classes moyennes supérieures observées par Landour (2016) pour qui l'engagement parental constitue une pratique distinctive.

La différence avec les « mom'preneurs » apparaît être le temps relativement important que leurs conjoints passent avec leurs enfants. Ainsi, les mères sont de loin les principales responsables de l'enfant dont elles s'occupent toute la journée, gèrent l'orchestration du quotidien et réalisent le plus de tâches ménagères. Toutefois, les pères « auxiliaires » consacrent l'essentiel de leur temps libre à leurs enfants. Celui-ci n'est pas négligeable dans la mesure où ces hommes conçoivent leur emploi comme un gagne-pain et réalisent des horaires standards (aux alentours de 35 heures par semaine). Leurs soirées et weekends s'organisent entièrement autour d'activités destinées à l'enfant (aller au parc, se promener, faire des jeux, etc.) S'ils sont capables d'effectuer toutes les tâches de soin, dans les faits ils s'occupent très rarement de l'enfant seul et une grande partie des activités parentales qu'ils réalisent sont de l'ordre ludique, soit pour occuper l'enfant quand leur conjointe s'occupe de la préparation du repas ou du ménage, soit pour passer des temps dits de « qualité » en famille.

Plusieurs dynamiques pourraient expliquer l'implication relativement importante de ces pères dans les soins. Premièrement, les normes éducatives intensives sont tellement coûteuses temporellement qu'elles sont rarement réalisables sans la participation des hommes (Fox, 2009 ; Lee et al., 2014). Être constamment disponible pour le nourrisson, pour ne citer qu'un exemple, nécessite que les parents se relaient. Or, ces couples externalisent très peu les tâches parentales et ménagères. En effet, ils ne disposent pas des moyens financiers suffisants pour recourir à des services payants – ou du moins, pas selon leurs standards éducatifs. Face au champ des modes de garde possibles qui s'offrent à eux, ces parents considèrent être les plus à même de procurer l'affection et l'attention nécessaires au bon développement de leur enfant. La mise en avant de ces inquiétudes permet aussi de légitimité l'inactivité professionnelle des mères. Par ailleurs, ces couples partagent la caractéristique d'être relativement isolés de leurs proches. Les conjoints ne peuvent donc compter que sur eux-mêmes pour assurer leurs responsabilités familiales, ce qui rend essentiel l'enrôlement des pères.

Parmi les participants, quatre hommes correspondent pleinement à ce style de paternité et un s'en approche. Ils sont ouvriers ou employés. Leurs conjointes ne sont pas professionnellement actives, mais ont préalablement occupé un emploi d'employée (à l'exception d'une, qui occupait une profession intermédiaire).

Bien que dans les deux cas ils soient l'unique pourvoyeur de ressources du foyer et sont souvent issus de classes populaires, la principale différence entre les pères « récréatifs » et les pères « auxiliaires » se situe dans le rapport qu'ils entretiennent aux normes égalitaires dominantes auxquelles ils dérogent. Si les pères « récréatifs » cherchent à renverser le système de valeurs en affirmant la supériorité du modèle « traditionnel », la stratégie des pères « auxiliaires » pour contrer une stigmatisation est celle de la « *normification* » (Coston et Kimmel, 2012). Ils se présentent ainsi comme égalitaires, en dépit d'une configuration conjugale qui implique nécessairement un partage genré des tâches, en insistant sur le fait qu'ils n'ont pas usé de leur domination masculine pour contraindre leur compagne à rester au foyer. Cette différence d'approches peut en partie s'expliquer par la diffusion des normes égalitaires dans l'entourage des pères « auxiliaires » et de leurs compagnes.

Toutefois, ce style de paternité apparaît peu rentable sur le plan symbolique. En dépit de leur engagement paternel non négligeable, ces pères expriment un fort sentiment de culpabilité, tandis que leurs compagnes se sentent disqualifiées par les mouvements féministes, auxquelles certaines s'identifient pourtant. La paternité « auxiliaire » rappelle que le partage des tâches nécessite que les deux parents soient bien insérés sur le marché de l'emploi et que les parents aient accès à des moyens de garde qu'ils jugent de bonne qualité. Autrement dit, l'idéal égalitaire n'est pas, en pratique, également accessible à tous les couples.

Style « auxiliaire » et congé de paternité

Ces pères valorisent fortement le recours au congé de paternité à la naissance. Ayant largement participé au suivi de la grossesse, leurs discours laissent transparaître une intériorisation des normes portées par le secteur médical : le congé doit être posé juste après l'accouchement pour aider la conjointe à récupérer et créer un lien avec le nouveau-né. Tous ont exprimé que les onze jours étaient trop courts, mais, sauf un, ils ne disposent pas de conditions professionnelles favorables pour négocier un allongement informel auprès de leur employeur (faible ancienneté dans l'emploi, crainte de conséquences professionnelles négatives alors qu'ils sont les uniques pourvoyeurs de ressources, etc.), ni de dispositions culturelles qui les conduiraient à considérer cette alternative.

Arthur et l'omniprésence des « moments de partage »

Arthur, en union libre avec Gabrielle, offre un exemple particulièrement éclairant de paternité « auxiliaire ». Fils d'un couple d'instituteurs séparé[57], il grandit dans l'est de la France en garde alterné (il garde le souvenir de deux parents impliqués). Après l'obtention de son baccalauréat il peine à trouver une voie qui lui convienne, tente et arrête plusieurs domaines d'études. À vingt ans, il se redirige vers un BTS en agriculture. Il y rencontre Gabrielle, fille d'une secrétaire et d'un employé de mairie. À l'issue de leurs études, Arthur trouve un poste (39 heures par semaine, 1900€ net/mois), mais sa compagne subit des discriminations sexistes dans un milieu décrit comme « très vieille France » (refus de lui adresser la parole, de lui confier certaines responsabilités, etc.) et connaît des difficultés liées à une maladie chronique. Elle occupe alors un poste de vendeuse à mi-temps qui n'est pas directement lié à son diplôme. Ils ont 30 ans à la naissance de leur premier fils et vivent dans un petit village au sud de la France.

Gabrielle fait l'expérience d'un accouchement particulièrement éprouvant, au cours duquel le prognostique vital de l'enfant est engagé. Alors que Gabrielle est alitée et marquée psychologiquement, Arthur s'occupe exclusivement du nourrisson dans les premières semaines. Il a posé son congé de paternité immédiatement après la naissance, contre l'avis de son patron car celle-ci est tombée au cours d'une période de l'année particulièrement intense pour son activité (à cette saison, il travaille habituellement quinze heures par jour, weekends compris). Il reprend son poste à l'issue de ces deux semaines, mais il regrette de ne pas avoir eu les

[57] Si Arthur connait une trajectoire relativement atypique, qu'il vit comme un déclassement, la description de son expérience de la paternité est très proche de celles d'autres pères ouvriers et employé relativement proches de sa situation sociale actuelle. Son exemple est retenu car, certainement en lien avec sa socialisation primaire, il est celui qui développe ses propos avec le plus de détails et de réflexivité.

moyens de rester davantage pour assister sa compagne encore affaiblie. Son poste subalterne lui laisse en effet peu de marges de négociations concernant sa gestion du temps.

Au cours de la première année qui suit la naissance, Gabrielle est en dépression. Elle se sent incapable de reprendre son poste à l'issue de son congé parental. La gérante de la boutique lui annonce qu'elle ne peut plus l'attendre et la remplace. Après une période de plus d'un an sans emploi, Gabrielle est embauchée par l'entreprise d'Arthur pour réaliser quelques heures de ménage par semaine. Arthur conserve le même poste - il n'arrive pas à trouver mieux rémunéré dans la région.

La répartition des tâches parentales et ménagères évolue très peu au cours de la première année et demie dans la mesure où les situations professionnelles des conjoints restent les mêmes. Gabrielle s'occupe de la cuisine, du ménage, du rangement, fait les listes de courses à Arthur, etc. Arthur déclare que sa compagne refuse qu'il s'implique car il n'arriverait pas à atteindre ses standards et parce qu'elle souhaite partager un temps plaisant avec lui quand il est au domicile. À partir du témoignage d'Arthur, on pourrait penser que Gabrielle se sent par ailleurs peu légitime pour qu'il s'investisse dans ces tâches alors qu'elle est au foyer.

Gabrielle est également la principale pourvoyeuse de soins. Toutefois, Arthur passe une quantité de temps non négligeable au quotidien avec son fils et sa conjointe. L'ensemble de ses soirées et weekends sont consacrés à sa famille :

> « Je finis le travail à 17 heures, j'arrive vers 17 heures 30. Après, on se raconte nos journées, tout ça, et puis après, on lui donne le bain. […] C'est Gabrielle qui cuisine pratiquement tout le temps, mais il est pas question de la laisser seule pendant moi je m'amuse avec le petit. Pendant que Gabrielle cuisine, on va tous les trois dans la cuisine, on lui met son petit tablier, il a sa petite tour d'observation, il regarde, il participe. Voilà, c'est un moment de partage. Ça, c'est un truc, on est assez fiers de ça. Tout ce qu'on doit faire dans la maison, on l'a transformé en moment de partage, pour qu'on puisse le faire tous les trois. C'est cool, car les corvées sont un peu moins chiantes, quoi. […] Lui il apprend vachement aussi, en nous voyant faire. »
>
> Arthur, 25-30 ans, bac+2, ouvrier agricole (CDI)
> en couple avec Gabrielle, 25-30 ans, bac+2, vendeuse (alors au chômage)
> 1er enfant, naissance : mai 2021
> entretien après un an

L'extrait donne à voir la répartition des rôles de genre dans le couple – Gabrielle s'occupe de tout ce qui a trait aux tâches ménagères, Arthur est concentré sur les interactions avec son fils. Toutefois, la transformation des activités quotidiennes en « moments de partage » passés systématiquement à trois vise à ce qu'aucun parent ne se sente lésé vis-à-vis des temps d'échanges avec l'enfant, socialement valorisés. Par ailleurs, dans ces couples, les enfants sont très tôt socialisés à l'entretien de la maison, au rangement ou encore à la cuisine – compétences jugées bénéfiques au développement de leur autonomie et dont on peut supposer qu'elles soulageront par la suite les parents qui n'ont pas recours à l'externalisation faute de moyens financiers. La conséquence de cette organisation est qu'Arthur se retrouve très rarement seul responsable de son fils.

Considérant sa position d'unique pourvoyeur de ressources, on peut estimer qu'Arthur participe plus que la moyenne aux tâches parentales. Par exemple, après sa reprise, il est le seul père qui a systématiquement pris en charge les réveils nocturnes (qu'il considère, là encore, comme des « moments privilégiés »), alors que le congé des mères justifie habituellement que ce soit elles qui fragmentent leur sommeil. Néanmoins, difficile de trouver dans son témoignage (et dans ceux des pères qui partagent le style « auxiliaire » en général) une mise en avant de son engagement paternel. Au contraire, conscient de la division genrée du travail au sein de son couple, il considère que se lever la nuit est un moindre mal face au bouleversement biographique qu'a provoqué la maternité chez Gabrielle :

> « Je me sens vachement redevable. […] Moi, j'ai pas morflé pendant l'accouchement, j'ai pas eu été obligé d'être allongé pendant plusieurs mois, j'ai pas eu la dépression, j'ai pas eu, tout ça. Moi j'ai continué à aller au travail, [la naissance] a peu impactée mon quotidien. C'était beaucoup plus facile pour moi, évidemment. […] Et [malgré ça] Gabrielle est là, toujours debout, elle va de l'avant. Elle m'impressionne. […] Quoi qu'il arrive, c'est hyper inégal. Donc le peu que je peux faire, je le fais avec plaisir. »
>
> Arthur, entretien après un an

Dans ces conditions, l'engagement paternel, assez important en termes de temps, mais genré du point de vue du partage des tâches, apparaît difficilement valorisable socialement.

Au-delà de vivre un potentiel déclassement en acceptant un emploi à temps plein faiblement qualifié, la reprise professionnelle de Gabrielle impliquerait une baisse des standards éducatifs auquel le couple ne se dit pas prêt. Par exemple, au cours de l'entretien prénatal, Arthur m'avait expliqué qu'il était inenvisageable pour eux de placer leur fils en crèche à deux mois, qualifiant celle qu'ils ont visitée de « prison » - ce qui avait initialement motivé le recours à un congé parental pour Gabrielle. Un an et demi après, alors que Gabrielle travaille désormais à temps partiel dans l'exploitation d'Arthur en tant qu'agente d'entretien, le petit est gardé trois jours par semaine chez une assistante maternelle. Si ce nouveau quotidien avait grandement bénéficié à la santé de Gabrielle, Arthur pense qu'elle reste la plus compétente pour assurer l'éducation de leur fils :

> « Chez la nourrice, au début, c'était un peu compliqué. […] Au début, elle nous disait : "Ah bah mince, ça s'est pas bien passé, il a pleuré pendant une demi-heure et après il s'est endormi.'' Mais nous… on l'a jamais laissé pleuré vingt minutes quoi ! Jamais de notre vie, c'est inconcevable ! Après voilà, on peut pas non plus galérer à trouver une nounou. Dans l'ensemble, elle est pas si mal, elle fait faire beaucoup de trucs au gamin, le petit est très content d'y aller. Donc voilà, on apprend aussi nous de notre côté à faire des concessions. […] Si on l'enlève de chez elle on a personne d'autre, donc… Mais c'est aussi pour ça qu'on ne voulait pas le mettre toute la semaine chez la nounou, c'est pour que nous on lui inculque ce qu'on veut lui inculquer au moins deux jours par semaine – en plus du weekend, évidemment. »
>
> Arthur, entretien après un an

L'inactivité professionnelle de Gabrielle est directement liée à sa position défavorable sur le marché de l'emploi et aux inégalités de genre, victime de discriminations et vivant avec une maladie chronique féminine mal-reconnue (endométriose) (Romerio, 2020). Sa reprise

professionnelle est par ailleurs freinée par la difficulté du couple à prétendre à des possibilités d'externalisation de garde conformes à leurs standards éducatifs, du fait de leurs moyens financiers et de la faiblesse de l'offre disponible dans leur secteur rural. La situation d'Arthur visibilise ainsi les ressources financières, spatiales et culturelles nécessaires pour se conformer à la figure du « nouveau père », et la faible reconnaissance sociale attribuée à son engagement paternel en dépit d'un temps familial relativement conséquent par rapport à la moyenne.

4.4. La paternité double-jeu

Les hommes qui adoptent ce style ont intériorisé l'idéal d'égalité conjugale et de présence paternelle, mais leur identité se définit principalement par leur profession. Tout l'enjeu consiste pour eux à trouver des stratégies pour démontrer leur engagement paternel sans dévier du modèle de l'« employé idéal » et impacter leur carrière. Ils adoptent ainsi un « double jeu » pour tenter de se conformer sur tous les plans aux normes dominantes, mais contradictoires, de masculinité.

Dans la mesure où ils cherchent à conserver un investissement professionnel conséquent, le temps quotidien qu'ils passent quotidiennement en présence de l'enfant est généralement relativement faible (typiquement, une demi-heure le matin, une heure au maximum le soir). Ils valorisent néanmoins la figure du « père présent », proche sur le plan affectif de ses enfants et qui partage les tâches avec la mère. Ils souhaiteraient être identifiés à des « coparents ».

Cette tension les conduit à performer une « masculinité hybride » (Bridges et Pascoe, 2014), qui consiste à se distancier d'un modèle patriarcal dévalorisé en mettant en valeur, de manière sélective, quelques caractéristiques associées aux féminités ou aux masculinités subordonnées et marginalisées. En l'occurrence, il s'agit de démontrer son engagement parental et son adhésion au principe d'égalité femmes-hommes par des pratiques discursives et des actions symboliques. Par exemple, ils insistent sur leur condamnation des discriminations de genre ou ils valorisent fortement leur capacité à savoir s'occuper du nourrisson de manière autonome - à défaut de s'en occuper autant que leur compagne. Lorsqu'ils sont à domicile, ils priorisent les activités parentales interactives, et si possible plaisantes, sur les activités ménagères, dans le but de renforcer leur relation affective avec l'enfant. Pour continuer le parallèle avec la sociologie de la consommation, on pourrait dire que, par rapport aux « coparents », ces hommes adoptent des pratiques plus « ostentatoires » pour mettre en évidence leur implication paternelle – ce qui, comme l'a montré l'exemple de Thomas, ne manque pas d'être critiqué par ceux qui incarnent une masculinité encore plus « distinguée ».

Ce style de paternité se caractérise enfin par un recours à l'externalisation formelle ou informelle pour réaliser les tâches moins valorisées socialement (corvées ménagères, tâches de soins routinières, etc.). D'une part, la délégation de ces tâches à une personne tierce permet aux couples de se concentrer sur les activités qui visent le développement des capacités de l'enfant et/ou du lien parent-enfant. D'autre part, elle favorise la réduction des conflits conjugaux. Enfin, elle conduit ces pères à se présenter comme égalitaires, puisqu'ils partagent les tâches restantes avec leur compagne – même si l'orchestration du quotidien continue d'être assurée par les mères. Ainsi, chez les couples les plus aisés financièrement, le recrutement d'un·e employé·e domestique donne l'opportunité à ces hommes de maintenir leur investissement professionnel en contenant leur participation aux tâches les moins valorisées du travail domestique, tout en apparaissant conformes aux attentes de présence paternelle et d'égalité femmes-hommes.

Nécessitant d'importants moyens financiers, ce style de paternité est caractéristique des classes supérieures. Les pères rencontrés qui correspondent à cette catégorie, comme leurs conjointes, sont généralement diplômés et cadres, avec un investissement professionnel soutenu. Parmi les participants, sept pères correspondent pleinement à ce type et cinq s'en approchent, tous cadres ou avec une profession intermédiaire (selon la catégorisation de l'Insee) en couple avec des conjointes en emploi à temps plein (sauf une).

Ce style « double jeu », caractéristique des classes supérieures, apparaît se situer au sommet de la hiérarchie sociale des paternités, non car ces hommes répondent parfaitement aux différentes attentes professionnelles et familiales, mais plutôt parce qu'ils n'en contredisent aucune. Ils ne sont certes pas les plus impliqués auprès de l'enfant, mais ils le sont suffisamment pour être identifiés comme des « pères présents ». Ils doivent, parfois, faire des concessions par rapport à leur emploi (comme ne pas rentrer « trop tard » le soir), mais cela ne freine pas nettement leurs évolutions de carrière. Ils sont donc ceux qui s'approchent le plus de la « masculinité hégémonique » actuelle, si on considère que sa définition incorpore désormais une attente d'implication paternelle, sans remettre en cause les attentes plus traditionnellement associées à la paternité comme celle d'être le principal pourvoyeur de ressources. En se conformant aux organisations professionnelles genrées qui impliquent une absence de responsabilités familiales (Acker, 2009), ce style « hybride » maintient les inégalités de genre tout en obscurcissant leurs mécanismes de reproduction (Bridges et Pascoe, 2014).

Style « double jeu » et congé de paternité

Le rapport que ces pères entretiennent au congé de paternité est emblématique de leur tentative de réconcilier des attentes opposées sur le plan professionnel, parental et conjugal. Deux stratégies ont été rencontrées au sein de ce groupe. Le congé peut ne pas être posé immédiatement à la naissance, mais reporté en fonction des contraintes de l'activité professionnelle – cette première stratégie permet de démontrer sa « présence paternelle » tout en restant un « employé idéal » (chapitre 4). Cependant, on l'a vu, ce type de recours n'est pas le plus valorisé du point de vue de la parentalité, entre autres car retarder ce qui est perçu comme le temps de la rencontre avec l'enfant jette le doute sur l'intérêt qui lui est porté. Une seconde stratégie consiste à utiliser les onze jours juste après l'accouchement. En entretien, ces pères ont alors tendance à mettre en valeur cette décision, voire à exagérer la durée de leur coupure professionnelle qu'ils ont réellement connue. Dans un contexte où les politiques de congé font l'objet de nombreux débats médiatiques, il est également courant que ces hommes démontrent une forme de culture générale en remettant spontanément en cause la brièveté de la durée du congé de paternité et en la comparant à celle d'autres pays. Ce faisant, ces pères tracent des frontières morales et culturelles avec les hommes qui incarnent une masculinité plus « traditionnelle », associée aux classes populaires.

Martin et l'idéal du « mix des deux »

Martin représente un cas particulièrement typique de cette paternité « double jeu ». Je le rencontre pour la première fois alors qu'il attend son premier enfant, à 32 ans. Fils de publicitaires, il souhaite s'éloigner du modèle de son propre père, rarement au domicile du fait de déplacements professionnels. Lui et sa compagne Amélie sont diplômés d'une école de commerce, Martin est devenu auditeur financier au sein d'une grande entreprise (3700€ net par mois), et Amélie chargée de communication (2900€ net par mois).

À de maintes reprises au cours de nos discussions, Martin se présente comme un fervent défenseur de l'égalité femmes-hommes. Il affiche des connaissances autour des enjeux féministes les plus débattus dans la sphère médiatique, et notamment, l'allongement du congé de paternité. Il considère par exemple indispensable que la France égalise la durée des congés des deux parents, en citant les systèmes en place dans les pays scandinaves (bien qu'il idéalise la situation, puisqu'en Suède également les mères ont tendance à poser la majorité des jours que les conjoints peuvent se partager (Brachet, 2007b ; Duvander, 2014)).

Par son discours égalitaire, Martin se distancie d'un style de paternité qu'il attribue aux générations passées et aux classes populaires :

> « Maintenant, notre génération, le mari s'occupe autant du bébé que la femme. […] Je pense que, ça, ça se vérifie dans 90% des cas. […] Alors après, attention, je... on côtoie des gens qui sont plutôt de

> la CSP+. Donc je sais pas comment ça se passe dans d'autres CSP, mais j'ai conscience d'habiter dans une belle banlieue, etc., donc ça, ça change peut-être complètement ma vision des choses. Mais en tout cas, les jeunes pères que je vois autour de moi, eh ben ils ont exactement le même rôle que la mère. Et c'est une très bonne chose. »
>
> Martin, bac+5, audit comptable,
> en couple avec Amélie, bac+5,
> 1er enfant, naissance : août 2020
> entretien prénatal

Les estimations de Martin sont bien évidemment aberrantes[58], mais elles révèlent sa conviction d'une généralisation du partage des tâches au sein des jeunes pères de classes supérieures auxquels il s'identifie. On saisit dès lors mieux ses motivations à se montrer conforme à ce modèle, qu'il perçoit comme moralement supérieur et digne de son appartenance de classe.

Pour Martin, la réussite professionnelle reste néanmoins une dimension primordiale de la « masculinité hégémonique » (Connell, 1995). Son intériorisation des normes de « présence paternelle » se greffe à cet idéal plus qu'elle ne le redéfinit. Ainsi, il ne les met en pratique qu'à la condition qu'elles ne comportent aucun risque pour sa carrière – c'est à dire, à la marge. Il performe alors une « masculinité hybride » (Bridges et Pascoe, 2014) en démontrant son implication paternelle par des actions symboliques et visibles.

Martin s'arrange par exemple avec la durée du congé de paternité qu'il a posé à la naissance. À chacune de nos discussions, ce dernier souligne ainsi qu'il s'est arrêté un long mois à la naissance de sa fille en août 2020 (il affirme qu'il « ne [se] serai[t] pas du tout vu prendre que deux semaines »). Dans les faits, il était de toute façon obligé par son employeur de poser les trois premières semaines au début du mois (congés estivaux imposés), auxquelles il a accolé deux semaines de congé de paternité. Il estime qu'il ne serait pas absenté si longtemps si la naissance n'était pas arrivée au cours de ce mois, plus calme que le reste de l'année. Comme prévu, sa petite fille est arrivée mi-août, si bien que la durée de ses congés post-accouchement se situe en réalité autour de deux semaines, tout à fait dans la moyenne.

En pratique, Martin consacre peu de temps aux tâches parentales après sa reprise professionnelle. Lorsque nous nous rencontrons deux mois après l'accouchement et alors que sa conjointe est toujours en congé, il continue de passer au moins cinquante heures par semaine

[58] La répartition entre conjoints varie grandement selon les tâches considérées, mais en règle générale les études estiment plutôt environ qu'un tiers des couples partagent également les tâches de soin comme faire les devoirs, habiller, aller chercher les enfants sur le lieu de garde (Brugeilles et Sebille, 2013). Les données de la dernière enquête emploi du temps estiment qu'environ un tiers des hommes participent autant ou plus que leurs conjointes aux tâches parentales et ménagères (Champagne, Pailhé et Solaz, 2015, p. 231). Les inégalités sont d'ailleurs bien plus prononcées concernant la prise en charge des nourrissons (Samuel, Paillet et Brugeilles, 2023). S'il apparaît que les pères peu diplômés ou ouvriers participent moins aux tâches parentales (Cartier, Letrait et Sorin, 2018 ; Samuel, Paillet et Brugeilles, 2023), il est cependant probable que les écarts déclarés dans les enquêtes soient surestimés en raison de biais de désirabilité sociale, les classes supérieures dévalorisant davantage les organisations « traditionnelles » comme le montre le témoignage de Martin et des études qualitatives préalables (Le Pape, 2009).

à son travail rémunéré comme il le faisait avant l'accouchement. Ce rythme ne contredit pas ses représentations de l'engagement paternel idéal :

> « *Et toi, à l'heure actuelle [deux mois après la naissance], comment est-ce que t'imagines le rapport entre travail et famille idéal ?*
>
> Hum…Je pense que je suis un homme du XXIe siècle, donc… je suis pas pour bosser vingt heures par jour et ne pas voir mes enfants. Ouais, pour moi, l'idéal c'est comme maintenant en fait. C'est pas trop bosser. Tu vois, faire du 8 heures – 8 heures 30 /19 heures - 19 heures 30. Être là pour tous les dîners, ne pas rentrer après que ma fille soit couchée, voilà. De pouvoir avoir la chance de pouvoir les voir tous les soirs au moins - mais comme ma femme en fait. Ne pas être le père d'avant, qui était dans son divan à lire son journal, à ne pas s'occuper de ses enfants quoi. […] Ouais, je…je veux me garder ce rythme-là en fait, c'est le rythme parfait, je pense. […] L'idéal, c'est le mix quoi. »
>
> Martin, entretien post-accouchement

Lorsque Martin détaille le déroulé d'une journée idéale, le « mix » auquel il aspire penche nettement vers un investissement professionnel conséquent, opposant dix heures de travail rémunéré à une heure d'interactions avec son nourrisson. Cependant, la référence au « père d'avant », cas extrême qui ne verrait jamais ses enfants, lui permet de se présenter par contraste comme impliqué. S'il alterne avec sa compagne la prise en charge des soins le weekend, il lui est difficile de considérer une réorganisation substantielle de son emploi du temps qui le rendrait davantage disponible en semaine.

À la reprise professionnelle des mères, les horaires extensifs de ces pères peuvent néanmoins être source de conflits – en particulier chez les couples homogames au sein desquels les deux conjoints disposent d'un pouvoir décisionnaire équivalent (Blood et Wolfe, 1960). L'adhésion à l'« éthos égalitaire » (Clair, 2011) et la reconnaissance sociale de l'emploi des conjointes incitent à trouver un nouvel arrangement pour la garde qui ne pèse pas (démesurément) sur l'investissement professionnel des mères. À l'issue des six mois de congé d'Amélie, Martin est ainsi amené à revoir ses horaires professionnels à la baisse – à l'époque de notre troisième rencontre, il est passé à une quarantaine d'heures hebdomadaires. Il décrit les négociations conjugales ayant mené à cette adaptation :

> « [A sa reprise professionnelle, ma compagne] avait moins de travail. Alors [je me disais] "Pourquoi m'arrêter pour m'occuper de notre fille à 18 heures ? Donc je vais continuer." Mais au fur et à mesure [ma compagne] commençait à être amenée à travailler plus tard. Donc, j'ai bien compris que j'avais plus le choix, et que je devais arrêter de travailler pour m'en occuper. Et qu'on est un binôme, donc un jour sur l'autre c'est elle ou moi qui finissais un peu plus tard. »
>
> Martin, entretien après un an

L'extrait montre que ce plus grand engagement parental, qui l'approche de fait de son idéal de père investi, n'est pas volontaire et a été évité tant que la reprise professionnelle d'Amélie ne l'y contraignait pas.

L'externalisation de la garde de l'enfant, de la réalisation des soins routiniers et de ménage apparaît comme une solution pour réduire l'impact de la parentalité sur la carrière tout en se conformant aux normes conjugales d'égalité, de présence paternelle et de « bonne »

parentalité centrée sur la priorisation du bien-être de l'enfant. Externaliser ces tâches selon les standards des parents nécessite néanmoins de détenir des ressources financières conséquentes. Après avoir longtemps considéré la crèche pour le développement des compétences sociales et cognitives qu'elle favoriserait, les recherches d'Amélie amènent le couple à préférer une garde à domicile. Une assistante maternelle vient ainsi chez eux entre 9 heures et 18 heures et conduit chaque jour leur fille à une activité sportive ou culturelle avec d'autres enfants (planifiées par Amélie). Cette alternative économise un temps considérable aux conjoints qui télétravaillent la majorité du temps et n'ont ainsi pas besoin de se déplacer. Cette employée prépare les repas du midi que le foyer partage le plus souvent à quatre. La disponibilité du couple vis-à-vis de leur fille est par ailleurs permise par l'externalisation de l'essentiel des tâches ménagères à une employée de maison, qui déjà avant la naissance réalisait quatre heures de travail toutes les semaines. Pour Martin, cette externalisation lui assure de retrouver un soir sur deux sa fille dès 18 heures, déjà lavée et en pyjamas, et de jouer avec elle pendant une heure avant de lui donner à manger (des petits pots bios, pratique de nouveau révélatrice de leur logique d'externalisation selon des standards conformes aux normes dominantes, mais coûteux).

Si cette organisation quotidienne permet à Martin d'appliquer les normes d' « intimité paternelle », elle lui pèse néanmoins car elle implique une réduction de son temps de travail journalier (il est passé d'une journée de travail rémunéré de 8 heures 30 à 19 heures 30 à une journée de 9 heures à 18 heures un soir sur deux). Il décrit ainsi au cours de notre troisième entretien se sentir « oisif » et « coupable » (« Je m'en veux. Je m'en veux de pas me bousculer autant qu'avant. De faire moins bien que les autres. De faire *moins* que les autres. »).

Pour conserver un partage des tâches relativement équilibré, le souhait de Martin serait donc d'élargir les horaires de garde. Toutefois, Amélie est réfractaire à cette option qui nécessiterait de revoir à la baisse le temps parent-enfant de chaque conjoint – et donc, cette fois, de compromettre le respect des normes éducatives :

> « Je pense que les femmes, en règle générale, ont ce pouvoir d'être des garde-fous, pour faire passer au premier plan les enfants. Enfin les femmes d'aujourd'hui, elles veulent que le père partage ces moments-là, qu'il y ait une vraie égalité - et c'est une bonne chose. Mais moi, je sais que c'est ma femme qui m'a aussi poussé à… à lâcher un petit peu et à être un peu plus présent.
>
> *Elle t'a poussé comment ?*
>
> Elle me fait comprendre quand il faut que j'arrête de bosser. Elle avait pas trop envie d'étendre les horaires de la garde. Donc bon ça, c'est en discussion encore, parce que moi j'aimerais quand même élargir un petit peu. Par exemple faire 9 heures-18 heures 30, ça m'irait mieux [que 18 heures, actuellement]. Mais par exemple, on a un copain qui va chercher sa fille à la crèche à 19 heures 30 ! Bah on a du mal à comprendre, parce qu'un bébé ça se couche à 20 heures. Donc en fait tu rentres chez toi, et tu le couches. »
>
> Martin, entretien après un an

Amélie rappelle ainsi à l'ordre son conjoint sur l'importance pour l'enfant de passer du temps avec ses parents (selon les normes contemporaines) et limite l'externalisation. Toutefois, de

nouveau enceinte, elle prévoit pour la naissance de son deuxième de s'arrêter un an, ce qui reporte les discussions autour du mode de garde à plus tard.

*
* *

Cette partie a identifié différentes manières de s'engager auprès d'enfants en bas âge chez les hommes cohabitants avec leur compagne. À travers la présentation de cas typiques, elle a décrit quatre styles de paternité (récréative, coparentale, auxiliaire et double-jeu). Ces styles tiennent compte de deux critères : le volume de temps parental absolu des hommes et le volume de temps parental relatif des hommes, en comparaison de celui de leur conjointe. Au-delà de l'opposition entre pères « traditionnels » et « égalitaires » généralement adoptée par la littérature, cette lecture multidimensionnelle rend visible des profils habituellement moins investigués : les pères qui partagent la prise en charge de l'enfant avec leur compagne grâce à une externalisation massive des tâches les moins valorisées, mais passent relativement peu de temps au domicile du fait de leurs larges horaires professionnels (« double jeu »), et à l'inverse les pères qui passent un temps absolu non négligeable avec l'enfant, mais dont c'est la conjointe au foyer qui supervise et réalise l'essentiel des tâches ménagères et de soins (« auxiliaire »).

Ces styles de paternités sont socialement hiérarchisés. Comme chez les femmes (Gojard, 2010 ; Landour, 2016 ; Skeggs, 2015), l'engagement parental des hommes revêt des enjeux distinctifs. Les attentes à l'égard des hommes sont moins exigeantes qu'à l'égard des femmes (ils peuvent se distancier du « père absent » à partir du moment où il noue une relation affective avec l'enfant à travers des tâches interactives). Toutefois, les pères identifient que les normes conjugales égalitaires et les normes éducatives de « présence paternelle » sont aujourd'hui dominantes. Ils cherchent ainsi pour beaucoup, sinon à les appliquer strictement, du moins à apparaître conformes pour en retirer une reconnaissance sociale. Dès lors, l'indifférenciation des rôles parentaux peut servir à revendiquer une « masculinité distinguée » (Trachman, 2022), traçant une frontière symbolique avec les autres hommes, et notamment ceux des classes populaires, associés à une masculinité « traditionnelle ».

Plutôt que d'examiner comment le congé de paternité impacte les trajectoires paternelles, comme dans les chapitres précédents, cette partie a plutôt mis en exergue comment le recours aux onze jours s'inscrit dans le rapport que les hommes entretiennent, d'une manière générale, à la parentalité. Le non-recours, le recours partiel ou le report des onze jours n'est pas systématique, mais courant chez les pères « récréatifs », plutôt issus des classes populaires ou du pôle économique de l'espace social. Ceux-ci priorisent leur investissement professionnel sur leur investissement familial puisqu'ils considèrent que leur responsabilité première est d'assurer la stabilité financière du foyer. L'allongement informel du congé de paternité par

l'ajout de congés payés ou de RTT est caractéristique des pères « coparents », plutôt situés du côté du pôle culturel des classes moyennes supérieures, qui démontrent ce faisant leur volonté de s'engager largement dans la parentalité, sur un mode égalitaire. Les pères « auxiliaires », plutôt issus des classes populaires, valorisent fortement le recours à la naissance (sans l'allonger) car ils ont intériorisé les recommandations médicales et les normes dominantes. Enfin, les pères « double jeu », issus de classes supérieures, qui souhaitent eux aussi être identifiés comme des « pères présents », mais sans (trop) impacter leur carrière. Ils ont tendance soit à recourir au congé à la naissance pour mettre en valeur leur implication paternelle, soit à déterminer la période de recours aux onze jours en fonction de leurs contraintes professionnelles. En ce sens, la manière d'utiliser la politique publique laisse transparaître sa position dans l'espace social et participe au traçage de frontières symboliques entre les hommes.

Conclusion

Le recours au congé de paternité possède d'importantes conséquences sur le déroulé de la période post-accouchement, mais les conséquences à long terme sont plus nuancées. Le suivi des trajectoires parentales souligne en premier lieu que le fonctionnement des politiques de congé institutionnalise la répartition genrée des rôles parentaux. Que les pères aient ou non interrompu leur activité professionnelle à la naissance, l'écart de durée entre les congés postnataux des pères et des mères soutient le processus menant à une division inégale du travail domestique et, entre autres, avantage structurellement les hommes sur le marché de l'emploi.

À l'issue du congé de paternité, l'implication paternelle ne se maintient que si le dispositif est suivi d'ajustements professionnels durables. Dans la pratique, il est effectivement complexe de continuer à partager les tâches parentales si les horaires de travail ne s'adaptent pas aux contraintes liées à la garde. Le matériau qualitatif[59] suggère que l'expérience d'une coupure professionnelle à la naissance (en présence de la mère) n'incite pas les hommes à adapter leur charge professionnelle. À l'inverse, le suivi des trajectoires parentales met en évidence que la manière dont les pères s'approprient le congé préfigure, plutôt qu'influence, leur style de paternité. Par exemple, les pères qui ont informellement allongé les onze jours en y ajoutant d'autres types de congés ont été par la suite plus susceptibles de s'engager largement dans la parentalité. En revanche, l'expérience inattendue de deux mois de « congé de paternité » en raison du confinement du printemps 2020 n'a pas conduit les pères les plus inégalitaires à nettement réduire leur investissement professionnel après leur reprise.

Ces conclusions invitent à questionner le rôle des politiques publiques dans la répartition des tâches parentales et ménagères au-delà des premières semaines qui suivent la naissance. Normaliser une réduction plus durable de l'activité professionnelle des pères constituerait, au niveau institutionnel, une reconnaissance du travail engendré par l'arrivée d'un enfant et favoriserait sa meilleure répartition entre hommes et femmes.

Les résultats de ce dernier chapitre sont plus amplement discutés dans la conclusion de cette troisième partie empirique, ci-après, en vue de les faire dialoguer avec les résultats du chapitre 7.

[59] Les enquêtes *Modes de Garde* et *Génération 2010* ne contiennent pas d'informations sur les horaires de travail des parents avant et après la naissance, et ne permettent donc pas d'explorer cette question par des méthodes quantitatives.

Conclusion de la troisième partie

Cette troisième partie invite à relativiser le poids du congé de paternité sur les pratiques paternelles à long terme. À partir du volet quantitatif, le chapitre 7 a montré que les écarts observés en fonction de si les onze jours ont été posés ou non sont significatifs, mais très faibles. Dans les modèles de régressions, les organisations conjugales apparaissent surtout liées aux horaires professionnels des parents. Les conclusions du chapitre 8, tirées du volet qualitatif longitudinal, sont similaires : la contribution des participants aux soins à un moment donné s'explique avant tout par leur investissement dans le travail rémunéré, peu importe qu'ils aient connu deux semaines ou deux mois de congés à la naissance.

Les analyses quantitatives montrent par ailleurs que, si les pères qui utilisent le congé sont ensuite un peu plus impliqués dans les tâches les plus directement liées à l'enfant, leur comportement ne se démarque pas de celui des hommes qui ne font pas usage de leur droit en matière de tâches ménagères. Cette observation rejoint les résultats d'études préalables, ne détectant pas de relation significative entre le recours au congé et la contribution des hommes aux « corvées » (Haas et Hwang, 2008 ; Lee, 2023 ; Schober, 2014), ou bien détectant une association plus faible que pour le reste des tâches de soins (Bünning, 2015 ; Kotsadam et Finseraas, 2011 ; Pailhé, Solaz et Tô, 2018). Le volet qualitatif offre des clefs pour éclaircir ces résultats statistiques. Les entretiens montrent que les hommes posent souvent un congé de paternité dans l'optique créer un lien avec l'enfant. Ils suggèrent que c'est le même idéal de « paternité intime » (Dermott, 2008) qui les conduit, après leur reprise professionnelle, à investir prioritairement les tâches parentales interactives, alors que leur temps à domicile se contracte. Ainsi, les normes de « présence paternelle » incitent les hommes à s'engager dans le travail domestique, mais en priorité dans ses dimensions les plus socialement valorisées (Brousse, 2015).

Par ailleurs, le croisement des deux chapitres indique que le temps que les pères consacrent à leur(s) enfant(s) ne se répercute pas nécessairement sur celui des mères. Le chapitre 7 montre ainsi que les femmes s'impliquent autant dans la garde de l'enfant en semaine, que leur conjoint ait ou non recouru au congé de paternité à la naissance. Le chapitre 8 souligne par ailleurs qu'un père peut être « présent », y compris lorsque sa compagne pratique un maternage « intensif ». D'une manière générale, l'implication paternelle apparaît se cumuler plutôt que se substituer à l'implication maternelle. En ce sens, la comparaison des différentes éditions de l'enquête *Emploi du temps* montre que les hommes ont augmenté le temps qu'ils

passent en moyenne aux tâches parentales ces dernières décennies, mais que c'est également le cas des femmes (Pailhé, Solaz et Stanfors, 2021).

Enfin, le suivi des trente-deux participants a rendu flagrant que la plus grande implication parentale des hommes qui posent des congés plus longs tient, au moins en bonne partie, à la particularité de leur profil (ceux-ci se montrant particulièrement désireux de s'engager auprès de l'enfant dès la grossesse). Ce résultat rejoint les conclusions d'études quantitatives préalables, ayant montré que les hommes qui interrompent le plus longtemps leur activité professionnelle après une naissance sont plus impliqués dans le parcours prénatal aux États-Unis (Petts et Knoester, 2018) et se déclarent en faveur de l'égalité femmes-hommes des années avant l'arrivée de l'enfant en Suède (Almqvist et Duvander, 2014). Toutefois, le volet qualitatif mobilisé ici, et la démarche inductive qui le sous-tend a permis de mettre en exergue que le choix de la période de recours reflète également le rapport des hommes à la parentalité (les hommes posant le congé « plus tard », pendant le congé de maternité, ayant tendance à moins s'impliquer dans les tâches de soins).

De manière plus générale, les résultats soulignent les intérêts de l'approche longitudinale, qui permet d'identifier dans quelle mesure les organisations conjugales s'adaptent, ou au contraire persistent, au fil du temps et des évolutions professionnelles et familiales. Certains couples apparaissent plus flexibles et réactifs que d'autres. Il faut par exemple du temps à Ethan, initialement très éloigné du travail domestique, pour qu'il s'approprie son soudain rôle d'« homme de maison » lorsqu'il perd son emploi (et même après plusieurs mois, les rôles de genre sont loin d'être inversés). À l'inverse, Florian a montré plusieurs fois que lui et sa compagne pouvaient interchanger leurs responsabilités. Ainsi, en fonction de la période considérée, Florian pourrait être qualifié de « parent secondaire », ou à l'inverse être considéré comme le « premier pourvoyeur de soins » de son foyer. D'un point de vue méthodologique, ces résultats rappellent le caractère arbitraire des catégorisations. D'un point de vue analytique, ils suggèrent que, chez certains hommes, plus que d'autres, le fonctionnement des politiques publiques peut freiner, ou au contraire « débloquer », des potentiels égalitaires.

Les pages qui suivent mettent en perspective les principales conclusions de cette thèse.

Se montrer présent

Conclusion générale

Considérées comme un levier d'action clef dans la réduction des inégalités de genre, les politiques de congés postnataux sont régulièrement débattues dans l'espace public depuis quelques années. La réforme du congé de paternité de juillet 2021, survenue au cours de la réalisation de cette recherche doctorale, est révélatrice de cet engouement. L'allongement de deux à quatre semaines de la durée réservée au conjoint·e des mères a ainsi été annoncé comme une « avancée majeure » vers « l'égalité entre les femmes et les hommes »[60].

Le travail mené au cours de cette thèse a consisté à questionner le potentiel de ces politiques publiques pour accroître la contribution masculine aux tâches parentales et ménagères. Plus spécifiquement, j'ai exploré la réception du congé de paternité pré-réforme (2002-2021), en tant qu'unique politique familiale à destination explicite des hommes et jalon de la majorité des parcours paternels en France. J'ai ainsi examiné comment l'interruption de l'activité professionnelle des pères au moment de la naissance influe sur les pratiques paternelles et la répartition des tâches au sein des couples hétérosexuels à court et moyen termes, en fonction de l'expérience concrète qui en est faite. En somme, ma question était la suivante : dans quelle mesure, et par quels procédés, le congé de paternité contribue-t-il à façonner l'exercice de la paternité contemporaine ?

À travers cet objet d'étude, mon souhait était plus largement de participer à approfondir les connaissances actuelles concernant les dimensions institutionnelles de la reproduction et des transformations de l'ordre du genre, en explorant comment des contraintes matérielles (comme le fonctionnement de politiques publiques) s'articulent avec des facteurs culturels (dans la réception qui en est faite). L'objectif était, par ailleurs, d'investiguer ces sujets depuis la perspective des hommes, et d'ainsi contribuer aux recherches sur les paternités et masculinités, encore peu développées en France.

Comme pour toute recherche, ces ambitions théoriques se sont confrontées à la réalité du travail empirique. Je commence donc par rappeler les principes directeurs qui ont guidé cette recherche et les limites qu'ils impliquent, avant de mettre en perspective les principales conclusions qui se dégagent de cette thèse et de proposer quelques pistes pour prolonger les réflexions amorcées.

[60] « La durée du congé paternité passe de 14 à 28 jours », publié le 1er juillet 2021 sur le site officiel du gouvernement français. Consulté le 23 septembre 2023 (https://www.gouvernement.fr/actualite/la-duree-du-conge-paternite-passe-de-14-a-28-jours).

Partis pris, limites et zones d'ombre

L'un des premiers partis pris de cette recherche doctorale est d'étudier les paternités « ordinaires » (les plus fréquentes) et « conventionnelles » (les plus conformes), dans un contexte où la plupart des enquêtes, en particulier qualitatives, étudient l'exercice de la parentalité masculine par les marges. L'intention était d'explorer les processus conduisant la « majorité invisible » des hommes à exercer un rôle de « parent secondaire » au sein des couples hétérosexuels non séparés. Ce faisant, j'ai nécessairement exclu de la focale d'analyse les situations de nombreux parents ne correspondant pas à cette configuration familiale, pour lesquelles le fonctionnement des politiques de congés est souvent moins adapté : en particulier celles des familles homoparentales (Gross, 2012 ; Prauthois et Biland, 2022), mais aussi des hommes absents au quotidien car séparés (Fillod-Chabaud, 2017), ou à l'inverse particulièrement impliqués car en situation de monoparentalité (Martial, 2013a) ou au foyer (Chatot, 2020c ; Doucet et Merla, 2007 ; Pochic, 2000 ; Trellu, 2007). En examinant les inégalités de genre au sein des couples de sexes différents, cette thèse a inévitablement laissé dans l'ombre d'autres inégalités de genre entre hommes ou entre femmes, qui mériteraient davantage d'investigations.

Un deuxième principe directeur de cette recherche a été d'étudier le travail domestique du point de vue des hommes, prisme d'analyse encore relativement peu fréquent en études de genre et en sociologie de la famille. En entretien, faire parler les conjoints en tête-à-tête est rapidement apparu comme une condition essentielle pour obtenir leurs perspectives sur la parentalité et la conjugalité. Pour autant, donner en priorité la parole aux pères a rendu secondaire celle des mères. Si la plupart des compagnes ont été rencontrées au moins brièvement (20/32), elles n'ont toutefois pas été systématiquement interrogées. Sans aucun doute, leur témoignage aurait enrichi les analyses et permis une compréhension plus fine des situations étudiées. Il aurait notamment été intéressant d'avoir leurs propres perceptions de la répartition des tâches, alors que les avis des femmes et hommes diffèrent concernant la contribution de chacun et chacune au sein des couples hétérosexuels (Régnier-Loilier et Guisse, 2009). Par ailleurs, en se focalisant sur les causes de l'implication paternelle, ce travail a très partiellement rendu compte de ses conséquences sur les vécus maternels. Beaucoup reste à explorer sur ce sujet.

Un troisième choix a été de recourir à des méthodes mixtes, en alliant l'exploitation des enquêtes *Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants* (Drees, 2013) et *Générations 2010* (Céreq, 2017) à la conduite d'entretiens répétés auprès de trente-deux pères. Une pluralité de « stratégies d'articulation » ont été employées (Aguilera et Chevalier, 2021). Dans une logique de « complémentarité », les atouts et spécificités de chaque volet ont été mobilisés pour éclairer

des pièces différentes du puzzle étudié. Dans une logique de « triangulation », le dédoublement des analyses à partir de divers matériaux a également permis de conforter certaines pistes. Par ailleurs, à de maintes occasions au cours de ce manuscrit, les entretiens ont permis d'« enrichir » les résultats statistiques en mettant en lumière des mécanismes explicatifs, tandis que les données quantitatives ont offert l'opportunité de « généraliser » certaines intuitions issues du terrain qualitatif. L'exposition des principales conclusions de la thèse dans les pages qui suivent donne de nombreux exemples de ces différentes logiques.

Il faut cependant noter que l'articulation entre méthodes qualitatives et quantitatives a parfois été limitée en raison des données disponibles. Notamment, l'exploitation de l'enquête MDG a permis d'approcher la typologie des différentes manières dont les hommes s'approprient le congé de paternité, élaborée à partir des entretiens (chapitre 4), mais nécessairement de manière imparfaite (les informations ne permettant par exemple pas d'identifier les pères qui allongent informellement les onze jours). Par ailleurs, il est ponctuellement arrivé que les deux volets aboutissent à des conclusions paradoxales – bien que, dans l'ensemble, les divergences sont restées légères. La question se pose alors de comment « réconcilier » les résultats sans invalider l'une ou l'autre méthode. L'un des résultats les plus complexes à interpréter concerne le fait que les pères rencontrés ont assez régulièrement insisté sur le fait que l'opinion de leur conjointe avait peu pesé dans la manière dont ils avaient utilisé leur congé de paternité. Toutefois, les analyses statistiques montrent que les pères en couple avec des femmes plus diplômées qu'eux ont des chances significativement plus élevées d'utiliser le dispositif (chapitre 4), ce qui soutient la théorie selon laquelle celui ou celle qui détient le plus de ressources dans un couple est en position de force pour négocier ses préférences (Blood et Wolfe, 1960). Ces discordances constituent sans doute un résultat en soi : elles peuvent être reliées au prestige associé à l'implication paternelle et au souhait des pères d'apparaître engagés dans la parentalité. Sur ce point en particulier, interroger systématiquement les mères aurait permis d'éclaircir certaines interrogations. L'absence de conclusions claires a au moins le mérite de « complexifier » les analyses en invitant à plus de prudence dans la phase de restitution que si une seule méthode avait été employée.

Quatrièmement, cette recherche a souhaité comparer une diversité de situations au sein du groupe des pères en couple hétérosexuel. Toutefois, en dépit des efforts réalisés pour faire varier les caractéristiques sociales des participants au volet qualitatif, force est de constater que certains profils ont pu être davantage creusés que d'autres. En particulier, accepter un entretien a nécessité de se sentir suffisamment à l'aise et intéressé pour discuter de parentalité, ce qui a certainement freiné le témoignage des hommes participant le moins aux soins aux enfants. Ensuite, un peu moins des deux tiers (20/32) des pères rencontrés résident en région Île-de-

France, tandis que ceux vivant en milieu rural (7/32) et ceux pratiquant une religion (4/32) sont minoritaires. Enfin, même s'ils ne constituent pas une écrasante majorité, les cadres et pères de professions intellectuelles supérieures (13/32) restent, malgré toutes les stratégies déployées, les plus enclins à accepter un entretien et à maintenir leur participation. Les analyses témoignent de la diversité des conditions de vie et des pratiques des hommes interviewés. Toutefois, en cherchant à comparer les différences entre groupes sociaux, l'exploration des différences au sein de chaque groupe est nécessairement moins précise.

Du côté du volet quantitatif, les enquêtes mobilisées ont été retenues car elles contiennent des informations précieuses sur les modalités de recours au congé de paternité et sur une diversité de tâches parentales et ménagères. Il faut cependant rappeler qu'elles ne permettent pas de dépasser les « biais de sélection » liés à la spécificité des profils des pères qui interrompent leur activité professionnelle à la naissance. Il n'a par exemple pas été possible d'identifier et de contrôler ces biais comme l'ont fait d'autres études, en comparant les organisations conjugales avant et après la naissance à partir de données longitudinales (Bünning, 2015), en mesurant l'implication des hommes dans le parcours de grossesse (Petts et Knoester, 2018) ou encore en contrôlant les représentations relatives aux rôles de genre plusieurs années avant la naissance (Almqvist et Duvander, 2014). Les données mobilisées ne peuvent ainsi détecter que des corrélations entre l'utilisation de la politique publique et les pratiques paternelles. L'une des stratégies considérées comme les plus fiables au sein de la littérature pour établir une relation causale consiste à évaluer la mise en place de réformes instaurant ou allongeant la durée des congés destinés aux hommes. La dernière édition de l'enquête MDG, portant sur des hommes (re)devenus pères juste avant ou juste après l'allongement du congé en 2021, laisse envisager la reproduction d'un tel protocole d'enquête.

Enfin, les analyses qualitatives comme les analyses quantitatives reposent sur des données déclaratives, ce qui pose une double difficulté pour étudier le partage des tâches. D'une part, chaque membre de la famille peut avoir une perspective différente sur les organisations domestiques. D'autre part, les récits des pratiques parentales et conjugales s'inscrivent dans une mise en scène de soi, en particulier sur un sujet touchant à l'intime et socialement identifié comme un enjeu d'égalité femmes-hommes. Le travail de mise en confiance au cours de mes échanges avec les pères interviewés a d'ailleurs été renforcé par la tendance des participants à me supposer féministe. Dès lors, si les entretiens compréhensifs sont particulièrement adaptés pour retracer les logiques subjectives sous-jacentes aux pratiques, les participants ont pu accentuer ou à l'inverse minimiser leur contribution au travail domestique. La répétition des échanges, la durée des entretiens et les demandes de description précises de « journées types » ont toutefois permis d'atténuer ces limites.

Ces considérations faites, je présente dans les pages qui suivent les principaux résultats de ce travail. Plutôt que de résumer un à un les chapitres de cette thèse, je souligne trois conclusions transversales. Cette recherche montre, en premier lieu, que le congé de paternité peut faire l'objet d'une pluralité d'appropriations, essentielles à identifier pour explorer la diversité de ses effets. Elle invite, ensuite, à conférer des objectifs pragmatiques à la politique publique, qui agit sur les pratiques paternelles avant tout au moment de son utilisation. Enfin, elle a offert un miroir grossissant des normes de paternité et de masculinité contemporaines.

Des appropriations plurielles de l'action publique

Alors que la littérature explorant les liens entre le recours à des congés postnataux et le partage des tâches dialogue majoritairement avec la sociologie de la famille, la sociologie du travail et les études de genre, cette thèse a mis en avant l'éclairage original que la sociologie de l'action publique peut apporter sur ces questions. Plus spécifiquement, guidée par une approche en termes de « réception » (Revillard, 2018), cette recherche souligne l'intérêt d'évaluer ces politiques publiques « par le bas ». L'une des principales conclusions de cette thèse est qu'on ne peut pas comprendre « ce que le congé de paternité fait aux pères » sans tenir compte de « ce que les pères font au congé ».

Ainsi, le chapitre 3 a montré que *la distinction entre « recourants » et « non-recourants » est parfois ténue*, parce que les hommes qui n'utilisent pas les onze jours interrompent pour certains leur activité professionnelle après l'accouchement par d'autres moyens d'une part, et parce que ceux qui emploient la politique publique peuvent en faire un usage éloigné des intentions institutionnelles, d'autre part. Cette dernière observation m'a conduit, dans le chapitre 4, à présenter en détail les différents objectifs qui sont associés au congé de paternité, et les différentes manières d'utiliser les onze jours qui y correspondent. Les entretiens prénataux révèlent que c'est en priorité *la période de recours (à savoir, si le congé de paternité a été posé immédiatement après l'accouchement, plus tard pendant le congé de maternité ou après la reprise professionnelle de la compagne) qui est révélatrice de ces différentes « appropriations »*. Les analyses quantitatives permettent, en complément, d'identifier que ces usages sont socialement situés, les cadres et professions intermédiaires posant un peu plus souvent les onze jours que les ouvriers, mais ayant, parallèlement, davantage tendance à les reporter.

Comme en témoignent les récits post-accouchement, *ces usages pluriels du congé de paternité se répercutent sur l'expérience concrète qui est faite de la période post-partum* (chapitres 5 et 6), synonyme de pic d'investissement pour certains, ou au contraire d'une reproduction immédiate de rôles parentaux genrés pour d'autres. Les résultats mettent ainsi en

lumière comment, dans une certaine mesure, les vécus de l'après-naissance des hommes qui ont attendu avant de poser leurs deux semaines se rapprochent des vécus de ceux qui n'ont pas du tout interrompu leur activité professionnelle pour l'arrivée de l'enfant. Dans les deux cas, ces pères apparaissent moins marqués par les efforts et la « disponibilité permanente » (Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel et Sonthonnax, 1985) que la prise en charge des soins aux nourrissons requiert. La manière dont les parents se répartissent les tâches varie relativement peu en fonction de la durée pendant laquelle les hommes restent à domicile – les pères continuant de maintenir un investissement assez similaire que leurs congés durent deux, quatre, ou huit semaines. En revanche, ceux qui ont bénéficié d'une pause professionnelle plus longue que les onze jours auxquels ils avaient le droit, par exemple parce qu'ils ont accueilli leur nourrisson au cours d'un confinement, manifestent dans l'ensemble un moindre sentiment de fatigue (les concernant d'une part, et concernant leur compagne d'autre part).

Ces divergences se retrouvent à plus long terme. En ce sens, l'exploitation des enquêtes statistiques montrent que *le recours au congé de paternité est suivi d'une implication paternelle plus large* dans les premières années de l'enfant *si les onze jours ont été posés dès la naissance, ou après la reprise professionnelle de la mère*, que s'ils ont été posés « plus tard, au cours du congé de maternité » (chapitre 7). Comme développé dans la section suivante, l'interprétation des processus menant à ces écarts de pratiques invite toutefois à la prudence.

Les résultats de cette thèse mettent ainsi en lumière les atouts du protocole de recherche mixte, en approfondissant les connaissances actuelles à plusieurs égards. Pour commencer, ils rappellent *l'arbitraire des catégorisations quantitatives* qui opposent ceux qui utilisent le congé de paternité à ceux qui ne l'utilisent pas, dans la mesure où le recours à la politique publique ne reflète qu'imparfaitement les pratiques professionnelles des hommes après une naissance. Ensuite, les entretiens ont permis d'enrichir les analyses statistiques à plusieurs endroits, par exemple pour éclairer *les mécanismes sous-jacents* au non-recours (chapitre 3). Enfin, les conclusions invitent à considérer la diversité des appropriations qui peuvent être faites d'une même politique publique pour saisir *la pluralité de ses effets*. En ce sens, elles suggèrent de porter une attention accrue, non pas uniquement à la durée des congés postnataux comme le fait le plus souvent la littérature, mais aussi à leurs modalités d'utilisation.

Vers des objectifs pragmatiques

La littérature sociologique s'est surtout penchée sur les conséquences à long terme des politiques de congé et leurs potentialités pour réduire durablement les inégalités femmes-hommes. Selon cette perspective, le recours des pères à des congés plus longs pourrait limiter

la reproduction des rôles de genre au sein des couples hétérosexuels en évitant de faire diverger les trajectoires paternelles et maternelles au moment des naissances.

Cependant, le croisement des chapitres 5, 6, 7 et 8 montre que *c'est avant tout au moment de son utilisation que le congé de paternité impacte le quotidien des parents*. Les hommes connaissent un pic d'investissement domestique au cours des onze jours, en particulier lorsqu'ils sont posés dès la naissance et si leur compagne a connu un accouchement éprouvant. Ces conséquences à court terme sont relativement peu discutées en sociologie. Pourtant, les difficultés rencontrées par les mères pendant la période post-partum lorsqu'elles se retrouvent à gérer seules leur nourrisson sont au cœur des mobilisations féministes promouvant l'allongement de la politique publique (Verquere, 2023). L'isolement social, le manque de sommeil et le faible temps pour soi associé à la prise en charge en continu des nouveau-nés rendent difficilement atteignable l'objectif de récupération conféré au congé de maternité. À cet égard, les conclusions de cette thèse interrogent le fonctionnement passé et actuel du congé de paternité, qui reste très court, en particulier lorsque les mères sont alitées plusieurs semaines.

En revanche, *les effets associés à l'utilisation de la politique sont, à plus long terme, de (très) faible ampleur* – rejoignant les observations de nombreux travaux préalables (pour n'en citer que quelques-uns : Almqvist et Duvander, 2014 ; Kotsadam et Finseraas, 2011 ; Meil et al., 2021 ; Pailhé, Solaz et Tô, 2018 ; Petts et Knoester, 2018). Les chapitres 7 et 8 mettent en exergue que ce sont surtout les emplois du temps professionnels à un moment donné qui régissent les organisations conjugales. En d'autres termes, le recours au congé de paternité a peu de chance d'être suivi par un partage égalitaire des tâches si les pères n'adoptent pas des aménagements professionnels durables, comme une réduction de leurs horaires. Alors que l'action publique promouvant la participation masculine dans la sphère familiale se concentre actuellement sur la période périnatale, ces conclusions invitent à également considérer des mesures d'articulation famille-emploi incitant les hommes à s'impliquer dans la prise en charge des besoins d'autrui à toutes les étapes de la vie humaine (Dermott et Miller, 2015 ; Martínez-Pastor et al., 2022). Réformer les politiques de congé, et, notamment, prolonger la durée à destination des pères, peut toutefois avoir d'autres objectifs, comme réduire les discriminations sur le marché de l'emploi.

Par ailleurs, les entretiens longitudinaux ont constitué un atout précieux pour retracer les processus sous-jacents au recours et aux effets associés au congé de paternité. Des études préalables avaient déjà souligné que les hommes qui posent des congés plus longs se démarquent du reste des pères par leur investissement dans le parcours de grossesse (Petts et Knoester, 2018 ; Rehel, 2014) et leurs idéaux égalitaires (Almqvist et Duvander, 2014). Les résultats ont permis, pour commencer, de *préciser les connaissances sur ces « biais de*

sélection », notamment en exposant les caractéristiques sociales liées aux différentes manières d'employer la politique publique (chapitre 4).

Surtout, le contexte pandémique dans lequel s'est déroulée cette recherche doctorale a offert *l'opportunité inédite d'observer comment des pères aux profils variés réagissent à l'équivalent de deux mois de « congé de paternité » obligatoire*, parce qu'ils ont connu une naissance dans les débuts du confinement du printemps 2020. Les conclusions exposées au chapitre 8 montrent que, dans l'ensemble, cette expérience n'a pas fait diverger les trajectoires de ces pères de manière notable. Faut-il en conclure que le recours au congé de paternité n'a aucun effet causal sur les pratiques paternelles à long terme, pas même de légers ? Comme Petts et Knoester (2018), on propose une interprétation moins radicale, selon laquelle les « biais de sélection » sont indéniables, mais n'expliquent pas tout. Il semble raisonnable de penser que la (non) expérience d'un congé de paternité dès la naissance renforce ou atténue légèrement des divergences préexistantes dans les trajectoires paternelles.

Finalement, la possibilité de bénéficier de congés postnataux apparaît comme *une condition, et non comme une garantie*, de l'implication paternelle. Tout au long de cette thèse, les résultats ont démontré l'intérêt d'opter pour une approche intégrative du genre (Risman, 2018), en considérant comment les dimensions matérielles et culturelles de la structure de genre interagissent. Cette perspective a permis de rendre compte des réactions diverses de parents qui apparaissent pourtant confrontés à des situations identiques. D'une part, même lorsqu'ils sont ensemble au domicile après la naissance, pères et mères adoptent des pratiques genrées, entre autres parce que les hommes sont plus distants vis-vis des normes éducatives « intensives », centrées sur l'enfant (Hays, 1996 ; Lee et al., 2014) (chapitre 6). D'autre part, tous les hommes ne s'engagent pas de manière similaire lorsqu'ils sont « disponibles » (Bianchi et al., 2012). Le suivi des « pères confinés » rend évidente cette logique (chapitre 8). Au cours de leur période de chômage partiel, *certains d'entre eux ont réalisé leur potentiel égalitaire, quand d'autres, au contraire, sont restés conformes à leurs idéaux de genre* et ont performé une division des rôles dite « traditionnelle » (West et Zimmerman, 1987).

L'implication des pères au cours de leur congé de paternité est aussi largement limitée par l'allaitement au sein exclusif. Le plus souvent, ce mode d'alimentation conduit les compagnes à gérer la majorité des tâches parentales et restreint l'acquisition de compétences parentales par les hommes. Alors que la mise au sein à la demande constitue aujourd'hui une injonction au nom du bien-être de l'enfant (Gojard, 2003 ; Lee et al., 2014 ; Scholl, 2021), les conséquences que cette pratique entraine en matière de partage des tâches sont relativement peu discutées (Déplaude et Navarro-Rodríguez, 2018 ; Domínguez-Folgueras, 2020).

Ces conclusions nuancées ne remettent pas en cause l'utilité de la politique publique, mais invitent à formuler des attentes réalistes à son égard et à lui conférer des objectifs pragmatiques.

Se montrer présent

Au-delà de viser à mieux comprendre les dimensions institutionnelles des inégalités de genre, l'étude de la réception du congé de paternité a offert un miroir grossissant des normes de paternités et de masculinités contemporaines. Les résultats présentés tout au long de ce manuscrit soulignent la richesse du concept de « paternité intime » de Dermott (2008), selon lequel la forme de parentalité masculine aujourd'hui valorisée se caractérise par la construction d'une proximité affective avec l'enfant. Dermott montre que cette référence incite les hommes à partager des moments en famille, souvent plaisants, mais ne conduit pas nécessairement à un partage des tâches égalitaires entre parents.

Dans la continuité directe de ce concept, cette thèse propose de qualifier le modèle de paternité actuellement dominant en France d'idéal du « père présent ». L'emploi de l'adjectif « présent » est motivé par la fréquence à laquelle il est mobilisé par les pères eux-mêmes, par l'enjeu de visibilité qu'il laisse transparaître (les hommes cherchent à ce que leur engagement parental soit perceptible par autrui, et en premier lieu par l'enfant), et surtout parce qu'il rend évident, par contraste, la stigmatisation de la figure du « père absent » (Martial, 2013b). Les chapitres 3 et 4, notamment, ont mis en lumière comment ces normes reflètent l'influence de la psychologie sur les normes éducatives (Martin, 2014b), et plus particulièrement la diffusion de la « théorie de l'attachement » (Bowlby, 1969).

Le congé de paternité, ses modalités de fonctionnement et l'attention qui est communément accordée à cette politique au sein de l'espace public sont particulièrement emblématiques des contours de ces attentes de « présence paternelle » : l'utilisation des onze jours implique un engagement parental intense, mais court, et concentré sur la période qui suit l'accouchement dans l'objectif de « créer du lien ». Les chapitres 3 et 4 montrent que le recours au congé de paternité, et en particulier le recours dès la naissance, s'est rapidement imposé comme une norme de « bonne » paternité, permettant aux hommes de démontrer leur intérêt pour l'enfant sans, la majorité du temps, compromettre leur investissement professionnel.

À l'issue de leurs congés, la disponibilité des pères décroit fortement, notamment car ils sont rares à réduire leurs horaires de travail rémunéré (Pailhé et Solaz, 2009), en particulier si leur compagne n'a pas (encore) repris une activité économique. C'est alors la même poursuite d'une relation affective entre les pères et leur(s) enfant(s) qui motive et justifie leur priorisation

des tâches de soins interactives sur les « corvées » ménagères, qui sont tout aussi indispensables à la prise en charge du nourrisson, mais lui sont invisibles (chapitre 8). L'exposition de cette logique par les entretiens donne des clefs pour comprendre les résultats du volet quantitatif, montrant que les hommes qui posent le congé sont ensuite plus investis que les autres dans les activités les plus directement liées à l'enfant, mais pas dans celles ayant trait à l'entretien du domicile ou bénéficiant (également) à leur compagne (chapitre 7). Ces conclusions offrent, plus largement, des pistes pour interpréter l'investissement sélectif des pères dans certaines tâches parentales établi par la littérature (Brugeilles et Sebille, 2009 ; Dagenais et Devreux, 1998 ; De Saint Pol et Bouchardon, 2013), ainsi que la stagnation du temps masculin moyen consacré aux tâches ménagères depuis les années 1980, alors que celui consacré aux soins aux enfants s'est accru (Champagne, Pailhé et Solaz, 2015).

Une telle « division sexuelle » ne marque pas seulement des « différences » de pratiques entre pères et mères, mais bien des inégalités, dans la mesure où elle s'appuie sur une hiérarchisation sociale des différentes activités qui composent le travail domestique. En effet, les tâches de soins aux enfants, interactives, sont davantage reconnues socialement, et généralement jugées plus agréables, que les autres tâches ménagères dites « routinières » (Brousse, 2015). Ces conclusions montrent la plus-value d'étudier les « tâches parentales » et les autres « tâches ménagères » simultanément, et de les considérer distinctes (Sullivan, 2013), mais interconnectées (Ishii-Kuntz et Coltrane, 1992). Ainsi, si les normes de « présence paternelle » impliquent une plus grande contribution des hommes au travail domestique, celle-ci se concrétise par *la captation des activités parentales les plus valorisées*.

Par ailleurs, les conclusions de cette thèse soulignent l'importance de porter attention au temps absolu que les hommes et les femmes consacrent à la sphère familiale, et pas uniquement à la répartition des tâches entre parents. Ainsi, le chapitre 7 a montré que le recours au congé de paternité est associé à un plus large investissement temporel des pères dans la garde de l'enfant en semaine *mais pas à une réduction de l'investissement des mères*. Ces résultats rappellent que l'engagement parental n'est pas un jeu à somme nulle, et que, d'un couple à l'autre, la durée totale que les enfants passent avec l'un ou l'autre de leurs parents varie largement (chapitres 7 et 8). Ainsi, l'accroissement de la « présence » paternelle semble, dans l'ensemble, se cumuler plutôt que se substituer à la charge parentale des mères – on peut rappeler, en ce sens, que les hommes et les femmes ont augmenté le temps moyen qu'ils et elles consacrent aux enfants au cours du dernier demi-siècle en France et ailleurs en Europe (Pailhé, Solaz et Stanfors, 2021).

Il semble d'ailleurs, parfois, que l'engagement des pères vienne plutôt compenser un manque de soutien familial qu'une indisponibilité maternelle. Alors que la littérature sur le

partage des tâches se concentre le plus souvent sur la répartition des rôles entre conjoints, les résultats du chapitre 4 mettent en évidence *une forme d'interdépendance entre l'implication paternelle et celle d'autres membres de la famille*, en dehors de la cellule conjugale (et en particulier celle des grands-mères maternelles, considérées les plus socialement légitimes à intervenir au cours de la période périnatale). L'impossibilité de bénéficier de l'aide de proches apparaît ainsi comme un facteur d' « enrôlement » (Cartier et al., 2021) des pères, comme peuvent l'être les horaires professionnels décalés d'une conjointe (Boyer et Fagnani, 2008 ; Maublanc, 2009). Cette dernière remarque ouvre la voie à de nouveaux questionnements. Ainsi, on peut se demander quelles conséquences ont eu l'accroissement de l'activité féminine et le retardement de l'âge de départ à la retraite sur l'aide apportée par les proches dans la garde des enfants au cours des dernières décennies, et le lien entre ces évolutions et l'accroissement de l'implication paternelle. En poursuivant encore cette réflexion, on peut se demander si la plus grande contribution des hommes aux tâches parentales peut être interprétée comme une étape supplémentaire du processus de nucléarisation des familles.

Finalement, l'ensemble de ces conclusions amènent à s'interroger sur la manière d'interpréter la redéfinition des normes de masculinité. Les résultats présentés dans le cadre de cette thèse, et ceux de nombreux autres travaux (voir par exemple Coltrane, 1996 ; Dermott, 2008 ; Doucet, 2006 ; Miller, 2010), indiquent que la participation des hommes aux tâches parentales est aujourd'hui source de reconnaissance sociale. En ce sens, on a considéré dans le cadre de cette thèse l'attente de « présence paternelle » comme une composante de la « masculinité hégémonique » actuelle (Connell, 1995). Mais alors que le modèle dominant de masculinité est censé légitimer la subordination du groupe des femmes à celui des hommes, comment comprendre la valorisation de certaines qualités usuellement associées aux féminités ? Faut-il y voir l'émergence d'une « masculinité attentionnée » (Elliott, 2016) qui se caractérise par un rejet des hiérarchies genrées et une valorisation du *care* ? Ou au contraire la manifestation d'une « masculinité hybride » (Bridges et Pascoe, 2014 ; Eisen et Yamashita, 2019), qui brouille les logiques de domination en incorporant, de manière sélective, quelques caractéristiques associées aux féminités ou aux masculinités subordonnées et marginalisées ?

La piste suivie au cours de cette thèse est que ces différentes formes de masculinités ne sont pas des interprétations différentes de situations identiques, mais qu'elles peuvent co-exister et n'ont pas nécessairement les mêmes effets sur l'ordre du genre. Le chapitre 8, en particulier, a mis en lumière que quelques hommes exercent leur paternité d'une manière qui s'approche de la définition des « masculinités attentionnées » (« style coparental »), quand d'autres performent une « masculinité hybride », en mettant en scène leur implication paternelle et leur

engagement féministe, mais en consacrant à leur(s) enfant(s) un temps relativement faible dans la mesure où ils cherchent à préserver leur investissement professionnel (« style double-jeu »).

Ce chapitre montre par ailleurs que la recherche d'un lien affectif avec l'enfant peut aller de pair avec la revendication d'un modèle dit « traditionnel » de masculinité (« style récréatif »). J'aimerais donc appuyer sur le fait que si les normes de « présence paternelle » sont dominantes, leur réception par les hommes prend des formes très diverses selon la manière dont elles s'articulent avec les normes de genre intériorisées.

Par ailleurs, la comparaison des témoignages de pères aux profils variés a révélé que les différentes manières d'exercer la paternité sont socialement situées et hiérarchisées. Notamment, le chapitre 8 remarque que, chez les hommes de classes moyennes supérieures, mettre en avant son souci à l'égard de l'égalité femmes-hommes, qu'il soit ou non mis en pratique, peut constituer une forme de distinction (Bourdieu, 1979). Ces hommes tracent ainsi une « frontière morale » avec les autres hommes (Lamont, 1992), qui les conduit à se constituer en « élite égalitaire » et/ou à se distancier de la figure du « beauf ». Ces conclusions étayent l'hypothèse, encore peu investiguée empiriquement, que l'adoption de discours et pratiques qui suggèrent une indifférenciation des rôles parentaux au sein du couple peut être un support pour revendiquer une « masculinité distinguée » (Trachman, 2022).

Approfondissement et prolongements futurs

J'aimerais, pour conclure, revenir sur trois pistes de recherche qui n'ont pas pu être explorées, ou ont seulement été esquissées. Pour commencer, les logiques exposées méritent d'être précisées en approfondissant comment elles se retrouvent ou se modulent chez les parents de plusieurs enfants. En effet, les analyses, en particulier celles issues du volet qualitatif, se sont prioritairement concentrées sur les primo parents dans l'objectif d'identifier les influences des politiques de congés sur les organisations avant que des habitudes autour des soins aux enfants ne soient déjà bien établies. Toutefois, les dynamiques conjugales et parentales ne sont pas les mêmes selon la taille et la composition de la fratrie (Brugeilles et Sebille, 2009 ; Clément et al., 2019), les hommes s'impliquant en moyenne davantage auprès des aîné·es et des garçons. En ce sens, le chapitre 3 indique que les pères utilisent un peu plus souvent leur congé de paternité en cas de première naissance, ce qui peut refléter le caractère « d'exceptionnalité » qui lui est généralement conféré (Clément et al., 2019). Les chapitres 5 et 6 suggèrent par ailleurs que les pères de fratrie ont tendance à davantage s'occuper de leurs ainé·es que de leur benjamin·e pendant leurs congés. Il serait ainsi particulièrement intéressant d'étudier, par exemple à partir de modèles de régressions avec interactions, si le recours au congé de paternité est associé aux mêmes effets selon les caractéristiques du nourrisson.

Une deuxième piste pour élargir les réflexions amorcées serait d'investiguer si, et dans quelle mesure, les conclusions de cette thèse sont transposables à d'autres politiques de congés et à d'autres contextes nationaux. À titre d'exemple, les résultats du chapitre 3 invitent à se demander si le non-recours par non-connaissance ou par non-accompagnement sont des notions pertinentes pour comprendre les non-usages, non seulement du congé de paternité, mais aussi du congé de maternité ou du congé parental, en France et ailleurs. Des études en Europe ont par exemple montré que les pères espagnols indépendants (Jurado-Guerrero et Muñoz-Comet, 2021) et les pères récemment immigrés en Suède (Duvander et Koslowski, 2023) font plus rarement usage de leurs droits, suggérant que des mécanismes similaires à ceux présentés au cours de ce travail pourraient être à l'œuvre. On peut également se demander comment les *designs* des politiques publiques influencent les usages qui en sont faits, ou bien si des récurrences dans les différents objectifs conférés aux congés peuvent être observées à travers les pays. Enfin, des comparaisons internationales apparaissent particulièrement riches pour identifier comment le contexte culturel et institutionnel national influence la réception des politiques publiques (Grunow et Evertsson, 2016). En ce sens, on peut noter que des études ont souligné les « échecs » de l'implantation de politiques de congés réservés aux pères calqués sur le modèle nordique en Allemagne, au Japon et en Slovénie (Windwehr et al., 2022).

Finalement, le prolongement le plus évident de cette recherche est l'étude de la réception de l'allongement du congé de paternité en France. Depuis le 1er juillet 2021, la durée indemnisée réservée aux conjoint·es a été étendue de deux à quatre semaines, dont la première obligatoire. Dans le futur, je souhaite explorer ce sujet dans le cadre de ma participation à l'enquête collective *Paternage*, coordonnée par Marie-Clémence Le Pape. Cette étude porte sur les pratiques de pères auprès d'enfants de moins de trois ans à partir de la dernière édition de *Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants* menée par la Drees à l'automne 2021 et d'une postenquête qualitative longitudinale qui suit une soixantaine d'hommes ayant répondu au questionnaire. De premières analyses montrent que, entre 2013 et 2021, le recours du congé de paternité dès la naissance a largement progressé (70% des pères qui utilisaient les onze jours à la veille de la réforme les posaient immédiatement après l'accouchement contre environ 50% huit ans auparavant) (Guedj et Le Pape, 2023), ce qui semble témoigner de la diffusion des normes de « présence paternelle», et de l'influence de la « théorie de l'attachement » (Bowlby, 1969) sur les normes éducatives (Garcia, 2011), y compris du côté de la parentalité masculine. Des résultats exploratoires suggèrent par ailleurs que l'allongement du congé de paternité légitime aux yeux de davantage d'hommes le droit à s'absenter un mois à la naissance – mais délimitent, à la manière dont le faisaient les onze jours préalablement, la « bonne » durée pendant laquelle s'absenter professionnellement. Par ailleurs, on peut déjà distinguer des appropriations diverses du nouveau congé en fonction de si les quatre semaines sont posées en

un bloc ou fragmentées. En restituant les pratiques paternelles à la veille de la réforme, cette thèse a jeté les bases de sa prochaine évaluation et des changements qu'elle introduit, ou non, dans le quotidien des parents.

*
* *

Sans entrer dans le débat insoluble de savoir s'il faut prioritairement interpréter les évolutions observées au cours des dernières décennies sous l'angle du changement ou de la résistance, cette recherche a souhaité contribuer à informer l'action publique à venir. Elle a ainsi tâché d'examiner avec la même rigueur les mécanismes de reproduction et de potentielle transformation de l'ordre du genre. Malgré toutes les nuances apportées au cours de cette thèse, les politiques de congés postnataux et, surtout, les politiques d'articulation famille-emploi à destination des hommes, à toutes les étapes de la vie humaine, apparaissent comme des conditions, insuffisantes à elles seules, mais cruciales, pour renforcer la contribution masculine au travail domestique. Une chose est sûre : pour réduire les inégalités de genre, il ne suffira pas de *se montrer* présent.

Tables des figures, encadrés et tableaux

Table des figures et encadrés

Encadré 1.1 – Les modalités du congé de paternité (2002-2021) 30

Figure 1.2 – La réception de l'action publique 63

Encadré 2.1 – La réforme du congé de paternité 72

Figure 2.2 – Les différentes stratégies de méthodes mixtes 74

Figure 3.1 – Semaines de congés réservés aux pères selon le taux d'indemnisation 106

Figure 3.2 – Nombre de semaines destinées aux pères indemnisées à plus de 60% (2022) .. 107

Figure 3.3 – Taux de recours au congé de paternité (%) 110

Figure 4.1 – Période de recours du congé de paternité selon le mois de naissance (%) 163

Figure 4.2 – Période de recours au congé selon la catégorie-socioprofessionnelle (%) 173

Figure 4.4 – Taux de recours à la naissance selon les caractéristiques des parents (%) 191

Figure 4.5 – Taux et période de recours au congé selon l'aide familiale 197

Encadré 5.1 – Profils des couples qui optent rapidement pour le recours au biberon 214

Encadré 5.2 – Allaitement et norme de non-ingérence masculine 218

Encadré 5.3 – Profils des couples qui optent pour l'allaitement au sein 220

Figure 7.1 – Temps moyen passé avec l'enfant selon le recours au congé de paternité 313

Figure 7.2 – Temps moyen que les parents passent avec l'enfant selon le recours au congé et la situation professionnelle du père 314

Figure 7.3 – Effets du recours au congé de paternité sur le temps passé avec l'enfant…… . 316

Figure 7.4 –Répartition des tâches parentales selon le recours au congé de paternité (%).... 324

Figure 7.5 – Effets marginaux du recours au congé de paternité sur la probabilité que les pères participent autant ou plus que leur compagne à différentes tâches parentales 327

Figure 7.6 – Temps moyen passé avec l'enfant selon la période de recours ……..338

Figure 7.7 – Répartition des tâches parentales selon la période de recours (%) 341

Figure 7.8 – Effets marginaux du congé de paternité sur la probabilité que les pères participent autant ou plus que leur compagne à différentes tâches parentales 342

Figure 8.1 – Typologie des styles de paternité 389

Table des tableaux

Tableau 3.1 – Taux de non-recours au congé de paternité à la dernière naissance (%) 131

Tableau 3.2 – Non-recours au congé de paternité, régressions logistiques 132

Tableau 4.1 – Période de recours au congé, régressions logistiques multinomiales 175

Tableau 7.1 – Indicateurs de participation paternelle 304

Tableau 7.2 – Champ retenu selon l'indicateur de participation paternelle 307

Tableau 7.3 – Temps passé avec l'enfant, régressions linéaires 318

Tableau 7.4. – Probabilité que les pères participent aux tâches, régressions logistiques 332

Tableau 7.5 – Temps passé avec l'enfant selon la période de recours, régressions linéaires.. 339

Bibliographie

ACKER J., 2006, « Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations », *Gender & Society*, *20*, 4, p. 441-464.

ACKER J., 2009, « From glass ceiling to inequality regimes », *Sociologie du Travail*, *51*, 2, p. 199-217.

AGUILERA T., CHEVALIER T., 2021, « Les méthodes mixtes pour la science politique. Apports, limites et propositions de stratégies de recherche », *Revue française de science politique*, *71*, 3, p. 365-389.

ALLEN S.M., HAWKINS A.J., 1999, « Maternal Gatekeeping: Mothers' Beliefs and Behaviors That Inhibit Greater Father Involvement in Family Work », *Journal of Marriage and Family*, *61*, 1, p. 199-212.

ALMQVIST A.-L., DUVANDER A.-Z., 2014, « Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework », *Journal of Family Studies*, *20*, 1, p. 19-27.

ALONZO P., SILVERA R., 2000, « Le genre masculin n'est pas neutre », *Travail, genre et sociétés*, *3*, 1, p. 23-24.

AMJAHAD A., VALENTOVA M., MAAS R., 2022, « How Do Employers Respond to a Policy Reform of Parental Leave? A Focus on Fathers and Companies From Economy Sectors With Traditionally Lower Take-Up Rates », *Journal of Family Issues*, [en ligne].

ANDREWS I., STOCK J.H., SUN L., 2019, « Weak instruments in instrumental variables regression: Theory and practice », *Annual Review of Economics*, *11*, p. 727-753.

ANTUNEZ K., BUISSON G., 2019, « Les Français et les congés de maternité et paternité : opinion et recours », *Études et résultats*, 1098.

AVANZA M., 2008, « 2 : Comment faire de l'ethnographie quand on n'aime pas "ses indigènes" ? Une enquête au sein d'un mouvement xénophobe », dans *Les politiques de l'enquête*, Paris, La Découverte (Recherches), p. 41-58.

AVRIL C., CARTIER M., 2014, « Subordination in Home Service Jobs: Comparing Providers of Home-Based Child Care, Elder Care, and Cleaning in France », *Gender & Society*, *28*, 4, p. 609-630.

BAIZÁN P., DOMÍNGUEZ M., GONZÁLEZ M.J., 2014, « Couple Bargaining or Socio-Economic Status? », *European Societies*, *16*, 1, p. 3-27.

BAJOS N., FERRAND M., 2002, *De la contraception à l'avortement: sociologie des grossesses non prévues*, Inserm, 348 p.

BALAUDE A., GLINEL C., MADON J., 2022, « Trois sociologues dans un fauteuil », *Socio-anthropologie*, 45, p. 213-229.

BARBIER P., CHATOT M., FUSULIER B., LANDOUR J., LE GAGNEUR M., PIESEN A., PIZZARO ERAZO S., VERA GIRALDO V., 2021, *Familles confinées. Le cours anormal des choses.*, 154 p.

BAR-YAM N.B., DARBY L., 1997, « Fathers and Breastfeeding: A Review of the Literature », *Journal of Human Lactation*, *13*, 1, p. 45-50.

BAUDELOT C., ESTABLET R., 2016, *Allez les filles !*, Editions du Seuil, 203 p.

BAUER D., 2007, « L'organisation familiale après la naissance », *Actualités et Dossiers En Santé Publique*, 61, p. 66-82.

BAUER D., PENET S., 2005, « Le congé de paternité », *Drees*, 442, p. 12.

BAXTER J., BUCHLER S., PERALES F., WESTERN M., 2015, « A Life-Changing Event: First Births and Men's and Women's Attitudes to Mothering and Gender Divisions of Labor », *Social Forces*, *93*, 3, p. 989-1014.

BEAUBATIE E., 2019, « Changer de sexe et de sexualité. Les significations genrées des orientations sexuelles », *Revue française de sociologie*, *60*, 4, p. 621-649.

BEAUD S., 1996, « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'«entretien ethnographique» », *Politix. Revue des sciences sociales du politique*, *9*, 35, p. 226-257.

BECKER G.S., 1965, « A Theory of the Allocation of Time », *The Economic Journal*, *75*, 299, p. 493-517.

BECKER H.S., 1985, « Les entrepreneurs de morale », dans *Outsiders*, Paris, Éditions Métailié (Leçons De Choses), p. 171-188.

BECKER H.S., 1986, « Biographie et mosaïque scientifique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, *62*, 1, p. 105-110.

BEGLAUBTER J., 2021, « "I Feel Like It's a Little Bit of a Badge of Honor": Fathers' Leave-Taking and the Development of Caring Masculinities », *Men and Masculinities*, *24*, 1, p. 3-22.

BELOTTI E.G., 1994, *Du côté des petites filles*, Milan, Des femmes, 206 p.

BENOIT A., 2005, « Tous pareils, les pères ? Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères ? », *Lien social et Politiques*, 54, p. 25.

BERENI L., JACQUEMART A., 2018, « Diriger comme un homme moderne », *Actes de la recherche en sciences sociales*, *223*, 3, p. 72-87.

BERENI L., REVILLARD A., 2007, « Des quotas à la parité : « féminisme d'État » et représentation politique (1974-2007) », *Genèses*, *67*, 2, p. 5-23.

BERENI L., TRACHMAN M., 2014, *Le genre, théories et controverses*, Paris, Presses Universitaires de France, 100 p.

BERGQVIST C., SAXONBERG S., 2017, « The State as a Norm-Builder? The Take-up of Parental Leave in Norway and Sweden », *Social Policy & Administration*, *51*, 7, p. 1470-1487.

BERNARDI L., 2021, « Qualitative longitudinal research in family sociology », dans *Research Handbook on the Sociology of the Family*, Edward Elgar Publishing, p. 107-124.

BERNARDO H., CESAR V., ORGANIZATION W.H., 2013, « Long-term effects of breastfeeding: a systematic review », iii, p. 69.

BERTAUX D., 1980, « L'approche Biographique: Sa Validité Méthodologique, Ses Potentialités », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, *69*, p. 197-225.

BERTON F., BUREAU M.-C., RIST B., 2017, « Father Figures and Cultural Diversity in France », *Men and Masculinities*, *20*, 5, p. 552-569.

BESSIERE C., BILAND É., FILLOD-CHABAUD A., 2013, « Résidence alternée : la justice face aux rapports sociaux de sexe et de classe », *Lien social et Politiques*, 69, p. 125-143.

BESSIN M., GAUDART C., 2009, « Les temps sexués de l'activité : la temporalité au principe du genre ? », *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 9, [en ligne].

BIANCHI S.M., SAYER L.C., MILKIE M.A., ROBINSON J.P., 2012, « Housework: Who Did, Does or Will Do It, and How Much Does It Matter? », *Social Forces*, *91*, 1, p. 55-63.

BIANCHI S.M., MILKIE M.A., SAYER L.C., ROBINSON J.P., 2000, « Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor », *Social Forces*, *79*, 1, p. 191-228.

BIDART C., 2006, « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de sociologie*, *120*, 1, p. 29-57.

BIRKETT H., FORBES S., 2019, « Where's dad? Exploring the low take-up of inclusive parenting policies in the UK », *Policy Studies*, *40*, 2, p. 205-224.

BITTMANN S., 2015, « Ressources économiques des femmes et travail domestique des conjoints : quels effets pour quelles tâches? », *Economie et statistique*, *478*, 1, p. 305-338.

BLAIR-LOY M., 2009, *Competing Devotions: Career and Family Among Women Executives*, Cambridge, Harvard University Press, 284 p.

BLOOD JR. R.O., WOLFE D.M., 1960, *Husbands and wives: The dynamics of family living*, Oxford, England, Free Press Glencoe, 293 p.

BLUM L.M., VANDEWATER E.A., 1993, « Mothers construct fathers: Destabilized patriarchy in La Leche League », *Qualitative Sociology*, *16*, 1, p. 3-22.

BLUM S., REIMER T., SCHOBER P.S., 2022, « Germany country note », *International Review of Leave Policies and Research 2022,* [en ligne].

BOLTANSKI L., 2018, « Prime éducation et morale de classe », dans *Prime éducation et morale de classe*, De Gruyter Mouton.

BOULET E., 2018, « Avant que l'enfant paraisse », *Geneses*, *n° 111*, 2, p. 30-49.

BOULET E., 2021, « La triple journée des femmes enceintes : l'encadrement des grossesses en France, entre droits des femmes et devoirs des mères », *Enfances Familles Générations*, 38, p. 24.

BOURDIEU P., 1979, *La Distinction: Critique sociale du jugement*, Paris, Les Editions de Minuit, 672 p.

BOURDIEU P., 1986, « Habitus, code et codification », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, *64*, 1, p. 40-44.

BOURDIEU P., 2016, *La Distinction : Critique sociale du jugement*, Paris, Minuit, 1055 p.

BOWLBY J., 1969, *Attachment and Loss: Attachment*, New York, Basic Books, 462 p.

BOYER D., 2004, « Les pères bénéficiaires de l'APE : révélateurs de nouvelles pratiques paternelles? », *Revue des politiques sociales et familiales*, *76*, 1, p. 53-62.

BOYER D., CEROUX B., 2010, « Les limites des politiques publiques de soutien à la paternité », *Travail, genre et societes*, *n° 24*, 2, p. 47-62.

BOYER D., FAGNANI J., 2008, « Horaires de travail des couples et participation des pères à l'éducation des jeunes enfants », dans *Concilier vie familiale & vie professionnelle en Europe*, Rennes, Presses de l'EHESP, p. 305-315.

BRACHET S., 2007, « Les résistances des hommes à la double émancipation », *Sociétés contemporaines*, *n° 65*, 1, p. 175-197.

BRACHET S., SALLES A., 2011, « Être père en France et en Allemagne : entre représentations et pratiques », *Informations sociales*, *n° 163*, 1, p. 62.

BRANDTH B., KVANDE E., 2003, « Father presence in childcare », *Children and the changing family: Between transformation and negotiation*, p. 61-87.

BRANDTH B., KVANDE E., 2018, « Masculinity and Fathering Alone during Parental Leave », *Men and Masculinities*, *21*, 1, p. 72-90.

BRANDTH B., KVANDE E., 2019, « Workplace support of fathers' parental leave use in Norway », *Community, Work & Family*, *22*, 1, p. 43-57.

BRANDTH B., KVANDE E., BUNGUM B., 2022, « Norway country note », *International Review of Leave Policies and Research 2022,* [en ligne].

BRANNEN J., NILSEN A., 2006, « From Fatherhood to Fathering: Transmission and Change among British Fathers in Four-generation Families », *Sociology*, *40*, 2, p. 335-352.

BRIARD K., 2020, « Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? », *Travail et Emploi*, 161, p. 31-60.

BRIDGES T., PASCOE C.J., 2014, « Hybrid Masculinities: New Directions in the Sociology of Men and Masculinities: Hybrid Masculinities », *Sociology Compass*, *8*, 3, p. 246-258.

BRINES J., 1993, « The Exchange Value of Housework », *Rationality and Society*, *5*, 3, p. 302-340.

BRONNER G., 2020, « Pourquoi une sociologie compréhensive augmentée ? », *L'Année sociologique*, *Vol. 70*, 1, p. 153-174.

BROUSSE C., 2015, « Travail professionnel, tâches domestiques, temps « libre » : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne », *Economie et Statistique*, *478*, 1, p. 119-154.

BRUGEILLES 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 », *Revue des politiques sociales et familiales*, 95, p. 19.

BRUGEILLES C., SEBILLE P., 2013, « Le partage des tâches parentales : les pères, acteurs secondaires », *Informations sociales*, *n° 176*, 2, p. 24-30.

BRUN S., COSQUER C., 2022, « Conclusion. Refuser l'aveuglement volontaire », dans *Sociologie de la race*, Paris, Armand Colin, p. 125-126.

BÜNNING M., 2015, « What Happens after the 'Daddy Months'? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany », *European Sociological Review*, *31*, 6, p. 738-748.

BUSCATTO M., MARRY C., 2009, « "Le plafond de verre dans tous ses éclats". La féminisation des professions supérieures au xxe siècle. Introduction », *Sociologie du travail*, *51*, 2, p. 170-182.

BYGREN M., DUVANDER A.-Z., 2006, « Parents' Workplace Situation and Fathers' Parental Leave Use », *Journal of Marriage and Family*, *68*, 2, p. 363-372.

BYUN S.-Y., WON S.-Y., 2020, « Are they ideological renegades? Fathers' experiences on taking parental leave and gender dynamics in Korea: A qualitative study », *Gender, Work & Organization*, *27*, 4, p. 592-614.

CAMUS J.L., 2007, « Quelle place pour le père dans la théorie de l'attachement ? », dans *L'attachement, de la théorie à la clinique*, Toulouse, Érès, p. 117-122.

CAMUS J., ORIA N., 2011, « Apprendre à être parent à la maternité : transmission et concurrence des savoirs », *Revue française de pédagogie. Recherches en éducation*, 176, p. 73-82.

CANNITO M., 2020, « Beyond “Traditional” and “New”: An Attempt of Redefinition of Contemporary Fatherhoods through Discursive Practices and Practices of Care », *Men and Masculinities*, *23*, 3-4, p. 661-679.

CARTIER M., COLLET A., CZERNY E., GILBERT P., LECHIEN M.-H., MONCHATRE S., NOUS C., 2021, « Allez, les pères ! Les conditions de l'engagement des hommes dans le travail domestique et parental », *Travail, genre et sociétés*, *46*, 2, p. 33-53.

CARTIER M., LETRAIT M., SORIN M., 2018, « Travail domestique : des classes populaires conservatrices ? », *Travail, genre et societes*, *n° 39*, 1, p. 63-81.

CASTELAIN-MEUNIER C., 2002, « Décomposition, recomposition des places des pères, des mères, des enfants et des liens entre eux », dans *La place des hommes et les métamorphoses de la famille*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 49-62.

CHABAUD-RYCHTER D., FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL D., SONTHONNAX F., 1985, *Espace et temps du travail domestique*, Paris, Librairie des Méridiens, 168 p.

CHADEAU A., FOUQUET A., 1981, « Peut-on mesurer le travail domestique ? », *Economie et Statistique*, *136*, 1, p. 29-42.

CHAMPAGNE C., PAILHE A., SOLAZ A., 2015, « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », *Economie et Statistique*, *478*, 1, p. 209-242.

CHATOT M., 2016, « Homme au foyer : la répartition des tâches domestiques au sein du couple. Vers une inversion des rôles ? », *Revue des politiques sociales et familiales*, *122*, 1, p. 89-99.

CHATOT M., 2017, « Père au foyer : une nouvelle entrée au répertoire du masculin ? », *Enfances Familles Générations. Revue interdisciplinaire sur la famille contemporaine*, 26, [en ligne].

CHATOT M., 2020a, « L'articulation travail-famille « au masculin ». Des pères empêchés de paternité ? », *Les Politiques Sociales*, *3-4*, 2, p. 30-44.

CHATOT M., 2020b, « Apprendre à être « père au foyer ». Le congé parental à plein temps comme socialisation temporelle », *Revue des politiques sociales et familiales*, *135*, 1, p. 20-34.

CHATOT M., 2020c, *Le temps des pères : socialisation et résistances au rôle de pourvoyeur de soins dans le cadre d'un congé parental à temps plein*, Thèse de doctorat, Paris, EHESS, 536 p.

CHAUFFAUT D., 2003, « Le congé de paternité : vécus et représentations dans les premiers mois de sa mise en œuvre », *Etudes et Résultats*, 228, p. 1-8.

CHAUTEMS C., 2021, « “À la demande”, mais pas trop souvent : Enjeux temporels et contradictions autour de la notion d'allaitement à la demande en Suisse romande », dans HERRSCHER E., SEGUY I., *Premiers cris, premières nourritures*, Aix-en-Provence, Presses universitaires de Provence, p. 41-58.

CHESLEY N., 2011, « Stay-at-Home Fathers and Breadwinning Mothers: Gender, Couple Dynamics, and Social Change », *Gender & Society*, *25*, 5, p. 642-664.

CLAIR I., 2011, « La découverte de l'ennui conjugal. Les manifestations contrariées de l'idéal conjugal et de l'ethos égalitaire dans la vie quotidienne de jeunes de milieux populaires », *Sociétés contemporaines*, *83*, 3, p. 59-81.

CLAIR I., 2012, « Le pédé, la pute et l'ordre hétérosexuel », *Agora débats/jeunesses*, *60*, 1, p. 67-78.

CLAIR I., 2016a, « La sexualité dans la relation d'enquête : Décryptage d'un tabou méthodologique », *Revue française de sociologie*, 1, p. 45-70.

CLAIR I., 2016b, « Faire du terrain en féministe », *Actes de la recherche en sciences sociales*, *213*, 3, p. 66-83.

CLEMENT C., HAMELIN C., PAILLET A., PELAGE 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 francaise des affaires sociales*, 4, p. 25-48.

CLOUET H., OUDOT J., NOUS C., 2021, « Une dématérialisation contrainte : enquêter par temps de Covid-19 », *Sociologies pratiques*, *43*, 2, p. 85-96.

COLLINS C., 2021, « Is Maternal Guilt a Cross-National Experience? », *Qualitative Sociology*, *44*, 1, p. 1-29.

COLTRANE S., 1996, *Family Man: Fatherhood, Housework, and Gender Equity*, Oxford, Oxford University Press, 305 p.

COLTRANE S., GALT J., 2000, « The History of Men's Caring: Evaluating Precedents for Fathers' Family Involvement », dans *Care Work: Gender, Labor, and Welfare States*, Routledge, New York, p. 15-36.

COMMAILLE J., 1993, *Les stratégies des femmes: Travail, famille et politique*, La Découverte, 193 p.

CONNELL R.W., 1995 [2005], *Masculinities*, 2nd Edition édition, Cambridge, Polity Press, 352 p.

CONNELL R.W., MESSERSCHMIDT J.W., 2015, « Faut-il repenser le concept de masculinité hégémonique ? », *Terrains & travaux*, *27*, 2, p. 151-192.

COQUARD B., FILLOD-CHABAUD A., MILLE M., MINOC J., 2015, « Des familles au tribunal. Séparations conjugales et reproduction sociale des inégalités de sexe et de classe », *Mouvements*, *82*, 2, p. 58-65.

CORREIA R., LEITÃO M., WALL K., 2022, « Portugal country note », *International Review of Leave Policies and Research 2022,* [en ligne].

COSTON B.M., KIMMEL M., 2012, « Seeing Privilege Where It Isn't: Marginalized Masculinities and the Intersectionality of Privilege », *Journal of Social Issues*, *68*, 1, p. 97-111.

COUPPIE T., EPIPHANE D., 2021, « Emploi, enfant et aspirateur : quelles évolutions chez les jeunes couples depuis 2005 ? », *Bref*, 403, p. 1-4.

CRENSHAW K., 1989, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », dans *Feminist Legal Theories*, Chicago, Routledge, p 139-167.

CRENSHAW K.W., 2005, « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du Genre*, *39*, 2, p. 51-82.

DAGENAIS H., DEVREUX A.-M., 1998, « Les hommes, les rapports sociaux de sexe et le féminisme : des avancées sous le signe de l'ambiguïté », *Recherches féministes*, *11*, 2, p. 1-22.

DALY M., LEWIS J., 2000, « The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states », *The British Journal of Sociology*, *51*, 2, p. 281-298.

DALY M., SZELEWA D., 2022, « Ireland country note », *International Review of Leave Policies and Research 2022,* [en ligne].

DARMON M., 2016, « 4. Socialisation continue et transformation de l'individu : une grille d'analyse », dans *La socialisation*, Paris, Armand Colin, p. 99-122.

DAUPHIN S., 2014, « Parentalité et politique de la famille », *Politiques sociales et familiales*, *118*, 1, p. 59-64.

DE RIDDER G., CEROUX B., BIGOT S., 2004, « Les projets d'implication paternelle à l'épreuve de la première année », *Revue des politiques sociales et familiales*, *76*, 1, p. 39-51.

DE SAINT POL T., BOUCHARDON M., 2013, « Le temps consacré aux activités parentales », *Etudes et résultats*, 841, p. 1-6.

DE SINGLY F., 1993, « Les habits neufs de la domination masculine », *Esprit*, *11*, 196, p. 54-64.

DE SINGLY F., 1996 [2016], « 4. Une autre manière d'être père », dans *Le soi, le couple et la famille*, Paris, Armand Colin, p. 189-248.

DEBEST C., HERTZOG I.-L., 2017, « Désir d'enfant - devoir d'enfant », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 48-2, p. 29-51.

DECHAUX J.-H., LE PAPE M.-C., 2021, « La parentalité sous pression », dans *Sociologie de la famille*, Paris, La Découverte, p. 31-56.

DECHAUX J.-H., LE PAPE M.-C., 2023, « Trente ans de sociologie de la famille en France : évolutions et inflexions (1990-2020) », *Recherches familiales*, *20*, 1, p. 189-201.

DELPHY C., 1998, *L'ennemi principal 1. Économie politique du patriarcat*, Paris, Syllepse (Nouvelles questions féministes), 276 p.

DELUMEAU J., ROCHE D., 2000, *Histoire des pères et de la paternité*, Paris, Larousse, 535 p.

DEMAZIERE D., 2013, « Typologie et description. À propos de l'intelligibilité des expériences vécues », *Sociologie*, *4*, 3, p. 333-347.

DEMETRIOU D.Z., 2015, « La masculinité hégémonique : lecture critique d'un concept de Raewyn Connell », *Genre, sexualité & société*, 13, traduit par BOUVARD H., [en ligne].

DEN DULK L., YERKES M., 2022, « Netherlands country note », *International Review of Leave Policies and Research 2022,* [en ligne].

DEPLAUDE M.-O., NAVARRO-RODRIGUEZ T., 2018, « Soutenir des mères des classes moyennes. Les groupes d'entraide à l'allaitement maternel en France », *Sociologie*, *9*, 1, p. 19-36.

DERMOTT E., 2008, *Intimate Fatherhood: A Sociological Analysis*, New York, Routledge, 177 p.

DERMOTT E., MILLER T., 2015, « More than the sum of its parts? Contemporary fatherhood policy, practice and discourse », *Families, Relationships and Societies*, *4*, 2, p. 183-195.

DESCOUTURES V., 2010, *Les mères lesbiennes*, Presses Universitaires de France, 254 p.

DEUTSCH F., 1999, *Halving it All: How Equally Shared Parenting Works*, Cambridge, Harvard University Press, 348 p.

DEUTSCH F.M., 2007, « Undoing Gender », *Gender & Society*, *21*, 1, p. 106-127.

DEUTSCH F.M., SAXON S.E., 1998, « Traditional Ideologies, Nontraditional Lives », *Sex Roles*, *38*, 5, p. 331-362.

DEVILLE C., 2015, « Le non-recours au RSA des exploitants agricoles. L'intégration professionnelle comme support de l'accès aux droits », *Revue des politiques sociales et familiales*, *119*, 1, p. 41-50.

DEVREUX A.-M., FERRAND-PICARD M., 1981, « Vécu de la paternité et rôle paternel », Paris, Nanterre Université.

DITER K., 2023, « La production de l'évidence hétérosexuelle chez les enfants », *Actes de la recherche en sciences sociales*, *249*, 4, p. 20-37.

DOBROTIĆ I., BLUM S., 2019, « A social right? Access to leave and its relation to parents' labour market position », dans *Parental Leave and Beyond: Recent International Developments, Current Issues and Future Directions*, 1re édition, Bristol University Press, p. 261-279.

DOBRZYNSKI M.-L.D., 2020, « Naissance en temps de Covid 19 », *Recherches & éducations*, HS, [en ligne].

DOMINGUEZ-FOLGUERAS M., 2020, « Suivre (ou non) les recommandations sur l'allaitement : récits de mères espagnoles », *Lien social et Politiques*, 85, p. 152-170.

DOMINGUEZ-FOLGUERAS M., 2021, « Difficult Times: The Division of Domestic Work under Lockdown in France », *Social Sciences*, *10*, 6, p. 219.

DOMINGUEZ-FOLGUERAS M., 2022, « It's about gender: A critical review of the literature on the domestic division of work », *Journal of Family Theory & Review*, *14*, 1, p. 79-96.

DOMINGUEZ-FOLGUERAS M., JURADO-GUERRERO T., BOTÍA-MORILLAS C., 2018, « Against the Odds? Keeping a Nontraditional Division of Domestic Work After First Parenthood in Spain », *Journal of Family Issues*, *39*, 7, p. 1855-1879.

DOUCET A., 2006 [2018], *Do Men Mother?: Second Edition*, Toronto, University of Toronto Press, 506 p.

DOUCET A., MERLA L., 2007, « Stay-at-Home Fathering », *Community, Work & Family*, *10*, 4, p. 455-473.

DREES, 2020, « Fiche 24 - Les naissances : les maternités », dans *Les établissements de santé*, (Panorama de la Drees), p. 1-4.

DURU-BELLAT M., 2014, « 4. L'école, premier vecteur de la ségrégation professionnelle ? », *Regards croisés sur l'économie*, *15*, 2, p. 85-98.

DUSSUET A., 2017, « Le "travail domestique" : une construction théorique féministe interrompue », *Recherches féministes*, *30*, 2, p. 101-117.

DUVANDER A.-Z., 2014, « How Long Should Parental Leave Be? Attitudes to Gender Equality, Family, and Work as Determinants of Women's and Men's Parental Leave in Sweden », *Journal of Family Issues*, *35*, 7, p. 909-926.

DUVANDER A.-Z., JOHANSSON M., 2012, « What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? », *Journal of European Social Policy*, *22*, 3, p. 319-330.

DUVANDER A.-Z., KOSLOWSKI A., 2023, « Access to parenting leaves for recent immigrants: a cross-national view of policy architecture in Europe », *Genus*, *79*, 1, p. 8.

DUVANDER A.-Z., LÖFGREN N., 2022, « Sweden country note », *International Review of Leave Policies and Research 2022,* [en ligne].

DUVANDER A.-Z., VIKLUND I., 2020, « How long is a parental leave and for whom? An analysis of methodological and policy dimensions of leave length and division in Sweden », *International Journal of Sociology and Social Policy*, *40*, 5/6, p. 479-494.

EEROLA P., LAMMI-TASKULA J., O'BRIEN M., HIETAMÄKI J., RÄIKKÖNEN E., 2019, « Fathers' Leave Take-Up in Finland: Motivations and Barriers in a Complex Nordic Leave Scheme », *SAGE Open*, *9*, 4, [en ligne].

EEROLA P., MYKKÄNEN J., 2015, « Paternal Masculinities in Early Fatherhood: Dominant and Counter Narratives by Finnish First-Time Fathers », *Journal of Family Issues*, *36*, 12, p. 1674-1701.

EEROLA P., NÄRVI J., LAMMI-TASKULA J., 2022, « Can fathers' leave take-up dismantle gendered parental responsibilities? Evidence from Finland », *Journal of Family Research*, *Early online*, p. 958-982.

EISEN D.B., YAMASHITA L., 2019, « Borrowing from Femininity: The Caring Man, Hybrid Masculinities, and Maintaining Male Dominance », *Men and Masculinities*, *22*, 5, p. 801-820.

ELLIOTT K., 2016, « Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept », *Men and Masculinities*, *19*, 3, p. 240-259.

ENGLAND P., 2011, « Missing the Big Picture and Making Much Ado About Almost Nothing: Recent Scholarship on Gender and Household Work », *Journal of Family Theory & Review*, *3*, 1, p. 23-26.

ENNIS L.R., 2014, *Intensive Mothering: The Cultural Contradictions of Modern Motherhood*, Chicago, Demeter Press, 334 p.

ESPING-ANDERSEN G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press, 248 p.

ESPING–ANDERSEN G., 2013, *Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*, Cambridge, Polity Press, 200 p.

EYDAL G.B., GISLASON I.V., ARNALDS Á.A., 2022, « Iceland country note », *International Review of Leave Policies and Research 2022,* [en ligne].

FAGNANI J., 2001, « L'intégration progressive du modèle de "la mère qui travaille". Trente ans de politique familiale en France », *Spirale*, *18*, 2, p. 139-155.

FAIRCLOTH C., 2014, « The Problem of "Attachment": The "Detached" Parent », dans *Parenting Culture Studies*, London, Palgrave Macmillan UK, p. 147-164.

FAIRCLOTH C., 2021a, *Couples' Transitions to Parenthood: Gender, Intimacy and Equality*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 157 p.

FAIRCLOTH C., 2021b, « When equal partners become unequal parents: couple relationships and intensive parenting culture », *Families, Relationships and Societies*, *10*, 2, p. 231-248.

FERRAND M., 2005, « Egaux face à la parentalité ? », *Actuel Marx*, *37*, 1, p. 71-88.

FIDOLINI V., 2018, *La production de l'hétéronormativité : sexualité et masculinité chez de jeunes Marocains en Europe*, Toulouse, Presses universitaires du Midi (Socio-logiques).

FIELDING-SINGH P., COOPER M., 2023, « The emotional management of motherhood: Foodwork, maternal guilt, and emotion work », *Journal of Marriage and Family*, *85*, 2, p. 436-457.

FILLOD-CHABAUD A., 2017, « La prise en charge des enfants par les membres de SOS Papa : une analyse des conditions matérielles de la transmission culturelle », *Droit et société*, *95*, 1, p. 27-41.

FOURNIER T., JARTY J., 2019, « Gouverner les "mille premiers jours de vie" », *Revue des sciences sociales*, 61, p. 46-55.

FOX B., 2009, *When Couples Become Parents: The Creation of Gender in the Transition to Parenthood*, Toronto, University of Toronto Press, 353 p.

FRASER N., 1994, « After The Family Wage: Gender Equity and the Welfare State », *Political Theory*, *22*, 4, p. 591-618.

FREMONT C., PRAUTHOIS L., 2022, « Distinctions légales ou discriminations ? Les parents homosexuels et bisexuels face aux services publics hétéronormatifs en France », *Gouvernement et action publique*, *11*, 1, p. 85-108.

FUSULIER B., LALOY D., SANCHEZ É., 2007, « L'acceptabilité sociale de l'usage de congés légaux pour raisons parentales : le point de vue des cadres d'une grande entreprise », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, *38*, 2, p. 83-103.

GABEL S.G., KAUFMAN G., PETTS R.J., ENGEMAN C., 2022, « United States country note », *International Review of Leave Policies and Research 2022,* [en ligne].

GADEA C., MARRY C., 2000, « Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, genre et sociétés*, *3*, 1, p. 109-135.

GALLAIS C., 2023, *Fatherhood and Masculinities: Intersections of Care, Bodies and Race*, Cham, Springer International Publishing (Genders and Sexualities in the Social Sciences), 280 p.

GALLO E., SCRINZI F., 2016, « Outsourcing Elderly Care to Migrant Workers: The Impact of Gender and Class on the Experience of Male Employers », *Sociology*, *50*, 2, p. 366-382.

GANAULT J., 2018, *L'autonomie temporelle et ses usages : un révélateur des inégalités sociales devant l'articulation travail-loisir*, Thèse en préparation, Institut polytechnique de Paris.

GARCIA S., 2011, *Mères sous influence*, Paris, La Découverte, 384 p.

GEISLER E., KREYENFELD M., 2011, « Against all odds: Fathers' use of parental leave in Germany », *Journal of European Social Policy*, *21*, 1, p. 88-99.

GEISLER E., KREYENFELD M., 2019, « Policy reform and fathers' use of parental leave in Germany: The role of education and workplace characteristics », *Journal of European Social Policy*, *29*, 2, p. 273-291.

GINSBURGER M., MADON J., 2023, « Faire durer ses objets, une pratique distinctive ? Consommation et frontières de classe chez les ménages aisés », *Sociologie*, *14*, 1, p. 29-48.

GOFFMAN E., 1974, *Les rites d'interaction*, Paris, Les Editions de Minuit, 236 p.

GOFFMAN E., 1975, *Stigmate: les usages sociaux des handicaps*, Les Éditions de Minuit, 175 p.

GOFFMAN E., 1976, « Gender Display », dans *Gender Advertisements*, London, Macmillan Education UK (Communications and Culture), p. 1-9.

GOJARD S., 2003, « L'allaitement, une norme sociale », *Spirale*, *27*, 3, p. 133-137.

GOJARD S., 2010, *Le métier de mère*, Paris, La Dispute, 221 p.

GORNICK J., 2015, « Leave policies in challenging times: what have we learned? What lies ahead? », *Community, Work & Family*, *18*, 2, p. 236-243.

GOSSELIN H., LEPINE C., 2018, « Évaluation du congé de paternité », 2018-022R, Inspection générale des affaires sociales (Igas).

GOURARIER M., 2017, *Alpha mâle - Séduire les femmes pour s'apprécier entre hommes*, Paris, Le Seuil, 240 p.

GOURARIER M., REBUCINI G., VÖRÖS F., 2015, « Penser l'hégémonie », *Genre, sexualité & société*, 13, [en ligne].

GOVILLOT S., 2013, « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux », *Insee Première*, 1454, p. 4.

GREENSTEIN T.N., 2000, « Economic Dependence, Gender, and the Division of Labor in the Home: A Replication and Extension », *Journal of Marriage and Family*, *62*, 2, p. 322-335.

GREGORY A., MILNER S., 2011, « What is "new" about fatherhood? The social construction of fatherhood in France and the UK », *Men and Masculinities*, *14*, 5, p. 588-606.

GROSS M., 2012, *Choisir la paternité gay*, Toulouse, Érès, 290 p.

GRUNOW D., BEGALL K., BUCHLER S., 2018, « Gender Ideologies in Europe: A Multidimensional Framework », *Journal of Marriage and Family*, *80*, 1, p. 42-60.

GRUNOW D., EVERTSSON M., 2016, *Couples' Transitions to Parenthood: Analysing Gender and Work in Europe*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 337 p.

GRUNOW D., EVERTSSON M., 2019, *New Parents in Europe: Work-Care Practices, Gender Norms and Family Policies*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited.

GRUNOW D., SCHULZ F., BLOSSFELD H.-P., 2012, « What determines change in the division of housework over the course of marriage? », *International Sociology*, *27*, 3, p. 289-307.

GUEDJ H., LE PAPE M.-C., 2023, « Premiers jours de l'enfant : un temps de plus en plus sanctuarisé par les pères via le congé de paternité », *Études et résultats*, 1275, [en ligne].

GUICHARD-CLAUDIC Y., TESTENOIRE A., TRANCART D., 2009, « 8. Distances et proximités conjugales en situation d'homogamie et d'hétérogamie », dans *Entre famille et travail*, Paris, La Découverte, p. 187-207.

GUILLAUME C., POCHIC S., 2007, « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », *Travail, genre et sociétés*, *17*, 1, p. 79-103.

GUILLAUMIN C., 1978, « Pratique du pouvoir et idée de Nature (2) Le discours de la Nature », *Questions Féministes*, 3, p. 5-28.

GUPTA S., 2007, « Autonomy, Dependence, or Display? The Relationship Between Married Women's Earnings and Housework », *Journal of Marriage and Family*, *69*, 2, p. 399-417.

HAAS L., HWANG C.P., 2008, « The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden », *Community, Work & Family*, *11*, 1, p. 85-104.

HAAS L., HWANG C.P., 2019, « Policy is not enough – the influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden », *Community, Work & Family*, *22*, 1, p. 58-76.

HAICAULT M., 1984, « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail*, *26*, 3, p. 268-277.

HAYS S., 1996, *The Cultural Contradictions of Motherhood*, New Haven, Yale University Press, 276 p.

HENCHOZ C., 2013, « De l'humour féminin comme d'une compétence sociale pour gérer et contester les rapports de pouvoir et les inégalités dans le couple », *Recherches féministes*, *25*, 2, p. 83-102.

HOBSON B., 2009, *Making men into fathers: men, masculinities and the social politics of fatherhood*, Cambridge, Cambridge University Press, 328 p.

HOCHSCHILD A., MACHUNG A., 1989, *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*, Revised édition, New York, Penguin Books, 352 p.

HOCHSCHILD A.R., 1997, *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, 1st edition, New York, Metropolitan Books, 336 p.

HOCHSCHILD A.R., 2003, « Travail émotionnel, règles de sentiments et structure sociale », *Travailler*, *n° 9*, 1, p. 19-49.

HOCHSCHILD A.R., 2012, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, Berkeley, University of California Press, 352 p.

HOCHSCHILD A.R., 2014, « Global Care Chains and Emotional Surplus Value », dans *Justice, Politics, and the Family*, New York, Routledge, p 120-146.

HOCHSCHILD A.R., 2017, *Le prix des sentiments : au coeur du travail émotionnel*, Paris, La Découverte, 250 p.

HODGES M.J., BUDIG M.J., 2010, « Who Gets the Daddy Bonus?: Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings », *Gender & Society*, *24*, 6, p. 717-745.

HUGHES E.C., 1962, « Good People and Dirty Work », *Social Problems*, *10*, 1, p. 3-11.

HUNTER S.C., RIGGS D.W., AUGOUSTINOS M., 2017, « Hegemonic masculinity versus a caring masculinity: Implications for understanding primary caregiving fathers », *Social and Personality Psychology Compass*, *11*, 3, [en ligne].

INSEE, 2013, « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux », *Insee Première*, 1454.

ISHII-KUNTZ M., COLTRANE S., 1992, « Predicting the Sharing of Household Labor: Are Parenting and Housework Distinct? », *Sociological Perspectives*, *35*, 4, p. 629-647.

ITO J., FUJIWARA T., BARR R.G., 2013, « Is Paternal Infant Care Associated with Breastfeeding? A Population-Based Study in Japan », *Journal of Human Lactation*, *29*, 4, p. 491-499.

JACQUES B., 2007, *Sociologie de l'accouchement*, Paris, Presses Universitaires de France, 224 p.

JAMI I., SIMON P., 2004, « De la paternité, de la maternité et du féminisme. Entretien avec Michèle Ferrand », *Mouvements*, *31*, 1, p. 45-55.

JOHANSSON T., KLINTH R., 2008, « Caring Fathers: The Ideology of Gender Equality and Masculine Positions », *Men and Masculinities*, *11*, 1, p. 42-62.

JØRGENSEN A.H., 2023, « Mistrusted Masculinity », dans *Muslim Fathers and Mistrusted Masculinity in Danish Schools*, Cham, Springer International Publishing (Palgrave Macmillan Studies in Family and Intimate Life), p. 165-200.

JOSHI M., 2021, « "I Do Not Want to be a Weekend Papa": The Demographic "Crisis," Active Fatherhood, and Emergent Caring Masculinities in Berlin », *Journal of Family Issues*, *42*, 5, p. 883-907.

JURADO-GUERRERO T., MUÑOZ-COMET J., 2021, « Design Matters Most: Changing Social Gaps in the Use of Fathers' Leave in Spain », *Population Research and Policy Review*, *40*, 3, p. 589-615.

KAUFMAN G., 2018, « Barriers to equality: why British fathers do not use parental leave », *Community, Work & Family*, *21*, 3, p. 310-325.

KAUFMANN J.-C., 2002, « Les routines conjugales », dans *Familles*, Auxerre, Éditions Sciences Humaines (Synthèse), p. 251-258.

KAUFMANN J.-C., 2016, *L'entretien compréhensif*, 4e édition, Paris, Armand Colin, 128 p.

KELLY E.L., AMMONS S.K., CHERMACK K., MOEN P., 2010, « Gendered Challenge, Gendered Response: Confronting the Ideal Worker Norm in a White-Collar Organization », *Gender & Society*, *24*, 3, p. 281-303.

KERGOAT D., 2001, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », dans *Genre et économie : un premier éclairage*, Genève, Graduate Institute Publications, p. 78-88.

KERSUZAN C., GOJARD S., TICHIT C., THIERRY X., WAGNER S., LIORET S., LAUZON-GUILLAIN B. DE, NICKLAUS S., HUMEAU P., GEAY B., 2019, *Les déterminants sociodémographiques et culturels de l'initiation de l'allaitement en France au XXIe siècle*, Aix en Provence, Presses Universitaires de Provence, [en ligne] p.

KERSUZAN C., TICHIT C., THIERRY X., 2018, « Les pratiques d'allaitement des immigrées et des natives en France, à partir de la cohorte Elfe », *Population*, *73*, 3, p. 571-592.

KILLEWALD A., GOUGH M., 2010, « Money isn't everything: Wives' earnings and housework time », *Social Science Research*, *39*, 6, p. 987-1003.

KITZMANN M., 2017, « La prise en charge des jeunes enfants par l'aide grand-parentale : un mode de garde composite », *Revue française des affaires sociales*, 2, p. 187-206.

KOTSADAM A., FINSERAAS H., 2011, « The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave », *Social Science Research*, *40*, 6, p. 1611-1622.

LACHANCE-GRZELA M., BOUCHARD G., 2010, « Why Do Women Do the Lion's Share of Housework? A Decade of Research », *Sex Roles*, *63*, 11-12, p. 767-780.

LAHIRE B., 2012, *Monde pluriel: Penser l'unité des sciences sociales*, Paris, Seuil, 400 p.

LAMMI-TASKULA J., 2006, « Nordic men on parental leave: can the welfare state change gender relations? », dans *Politicising parenthood in Scandinavia: Gender relations in welfare states*, Bristol, Policy Press, p. 79-99.

LAMMI-TASKULA J., 2008, « Doing Fatherhood: Understanding the Gendered Use of Parental Leave in Finland », *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice About Men As Fathers*, *6*, p. 133-148.

LAMONT E., 2015, « The Limited Construction of an Egalitarian Masculinity: College-Educated Men's Dating and Relationship Narratives », *Men and Masculinities*, *18*, 3, p. 271-292.

LAMONT M., 1992, *Money, Morals, and Manners: The Culture of the French and the American Upper-Middle Class*, Chicago, University of Chicago Press, 364 p.

LANDOUR J., 2016, « La parentalité, une contribution au capital des femmes des classes supérieures ? », *Genre, sexualité & société*, 16, [en ligne].

LANDOUR J., 2019a, *Sociologie des Mompreneurs : entreprendre pour concilier travail et famille ?*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 184 p.

LANDOUR J., 2019b, « L'espace de l'articulation emploi/hors-emploi chez les travailleur.se.s indépendant.e.s », 200, Noisy-le-Grand, CEET, 49 p.

LAPPEGARD T., 2008, « Changing the Gender Balance in Caring: Fatherhood and the Division of Parental Leave in Norway », *Population Research and Policy Review*, *27*, 2, p. 139-159.

LAPPEGÅRD T., 2012, « Couples' Parental Leave Practices: The Role of the Workplace Situation », *Journal of Family and Economic Issues*, *33*, 3, p. 298-305.

LAZZERINI M., COVI B., MARIANI I., DRGLIN Z., ARENDT M., NEDBERG I.H., ELDEN H., COSTA R., DRANDIĆ D., RADETIĆ J., OTELEA M.R., MIANI C., BRIGIDI S., ROZÉE V., PONIKVAR B.M.,

TASCH B., KONGSLIEN S., LINDEN K., BARATA C., KURBANOVIĆ M., RUŽIČIĆ J., BATRAM-ZANTVOORT S., CASTAÑEDA L.M., ROCHEBROCHARD E. DE L., BOHINEC A., VIK E.S., ZAIGHAM M., SANTOS T., WANDSCHNEIDER L., VIVER A.C., ĆERIMAGIĆ A., SACKS E., VALENTE E.P., 2022, « Quality of facility-based maternal and newborn care around the time of childbirth during the COVID-19 pandemic: online survey investigating maternal perspectives in 12 countries of the WHO European Region », *The Lancet Regional Health – Europe*, *13*.

LE PAPE M.-C., 2009, « Être parent dans les milieux populaires: entre valeurs familiales traditionnelles et nouvelles normes éducatives », *Informations sociales*, *154*, 4, p. 88-95.

LE PAPE M.-C., PLESSZ M., 2017, « C'est l'heure du petit-déjeuner ? Rythme des repas, incorporation et classe sociale », *L'Année sociologique*, *67*, 1, p. 73-106.

LEE E., 2007, « Health, morality, and infant feeding: British mothers' experiences of formula milk use in the early weeks », *Sociology of Health & Illness*, *29*, 7, p. 1075-1090.

LEE E., BRISTOW J., FAIRCLOTH C., MACVARISH J., 2014, *Parenting Culture Studies*, London, Palgrave Macmillan, 264 p.

LEE Y., 2023, « "Undoing gender" or selection effects?: fathers' uptake of leave and involvement in housework and childcare in South Korea », *Journal of Family Studies*, p. 1-29.

LEFEVRE C., PAILHE A., SOLAZ A., 2009, « 12. Les employeurs, un autre acteur de la politique familiale ? », dans *Entre famille et travail*, Paris, La Découverte, p. 287-306.

LEGENDRE E., LHOMMEAU B., 2016, « Le congé de paternité : un droit exercé par sept pères sur dix », *Ministère des Solidarités et de la Santé*, 957, p. 1-6.

LENOUVEL M., 2020, *Devenir mère « hors » des cadres conjugaux : parcours, expériences et temporalités des maternités solitaires*, Thèse en préparation, Paris, Sorbonne Université.

LESNARD L., 2009, « 4. La division du travail parental », dans *La famille désarticulée*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 93-112.

LETABLIER M.-T., 2001, « Le travail centré sur autrui et sa conceptualisation en Europe », *Travail, genre et sociétés*, *6*, 2, p. 19-41.

LETABLIER M.-T., 2009, « Régimes d'état-providence et conventions de genre en Europe », *Informations sociales*, *151*, 1, p. 102-109.

LEVY-GUILLAIN R., SPONTON A., WICKY L., 2023, « L'intime au bout du fil. Enjeux méthodologiques de l'entretien biographique à distance », *Revue française de sociologie*, *63*, 2, p. 311-332.

LEWIS J., 1992, « Gender and the Development of Welfare Regimes », *Journal of European Social Policy*, *2*, 3, p. 159-173.

LEWIS J., GIULLARI S., 2005, « The adult worker model family, gender equality and care: the search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach », *Economy and Society*, *34*, 1, p. 76-104.

LEWIS J., KNIJN T., MARTIN C., OSTNER I., 2008, « Patterns of Development in Work/Family Reconciliation Policies for Parents in France, Germany, the Netherlands, and the UK in the 2000s », *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, *15*, 3, p. 261-286.

LOMBARDO E., 2017, « The Spanish Gender Regime in the EU Context: Changes and Struggles in Times of Austerity », *Gender, Work & Organization*, *24*, 1, p. 20-33.

LUNDBERG S., POLLAK R.A., 1996, « Bargaining and Distribution in Marriage », *Journal of Economic Perspectives*, *10*, 4, p. 139-158.

MARRY C., JONAS I., 2005, « Chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes », *Travail, genre et sociétés*, *14*, 2, p. 69-88.

MARSIGLIO W., PLECK J.H., 2005, « Fatherhood and Masculinities », dans *Handbook of Studies on Men & Masculinities*, Thousand Oaks, SAGE Publications, Inc., p. 249-269.

MARTIAL A., 2011, « Paternités contemporaines et nouvelles trajectoires familiales », *Ethnologie française*, *42*, 1, p. 105-116.

MARTIAL A., 2013a, « Une paternité réinventée ? Le vécu parental des pères isolés », *Informations sociales*, *176*, 2, p. 62-69.

MARTIAL A., 2013b, « Des pères "absents" aux pères "quotidiens" : représentations et discours sur la paternité dans l'après-divorce », *Informations sociales*, *176*, 2, p. 36.

MARTIAL A., 2017, « Nouveaux pères et nouvelles paternités : le regard des sciences sociales », dans *Accueillir les pères en périnatalité*, Toulouse, Érès (La vie de l'enfant), p. 45-52.

MARTIAL A., 2019, « Parentalité(s) : du singulier au pluriel », dans *Ordres et désordres dans la sexualité, la conjugalité, la parentalité*, Toulouse, Érès (1001 et +), p. 197-213.

MARTIN C., 2012, *Le soutien à la parentalité : généalogie et contours d'une politique publique émergente*, Paris, La documentation française, 32 p.

MARTIN C., 2014a, *Être un bon parent : une injonction contemporaine*, Rennes, Presses de l'École des hautes études en santé publique, 248 p.

MARTIN C., 2014b, « Le soutien à la parentalité : une nouvelle politique en Europe ? », *Politiques sociales et familiales*, *118*, 1, p. 9-22.

MARTÍNEZ-PASTOR J.-I., JURADO-GUERRERO T., FERNÁNDEZ-LOZANO I., CASTELLANOS-SERRANO C., 2022, « Caring fathers in Europe: Toward universal caregiver families? », *Gender, Work & Organization*, *early view*, p. 1-23.

MARUANI M., 2016, *Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 728 p.

MAUBLANC S., 2009, « 5. Horaires de travail et investissement des pères », dans *Entre famille et travail*, Paris, La Découverte, p. 121-140.

MCKAY L., DOUCET A., 2010, « "Without Taking Away Her Leave": A Canadian Case Study of Couples' Decisions on Fathers' Use of Paid Parental Leave », *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, *8*, p. 300-320.

MEIL G., 2013, « European Men's Use of Parental Leave and Their Involvement in Child Care and Housework », *Journal of Comparative Family Studies*, *44*, 5, p. 557-570.

MEIL G., ESCOBEDO A., LAPUERTA I., 2022, « Spain country note », *International Review of Leave Policies and Research 2022,* [en ligne].

MEIL G., ROGERO-GARCÍA J., ROMERO-BALSAS P., DÍAZ-GANDASEGUI V., 2021, « The Impact of Paternity Leave Compared to Unemployment on Child Care and Housework Distribution in Spain », *Journal of Family Issues*, [en ligne].

MEIL G., ROMERO-BALSAS P., MUNTANYOLA-SAURA D., 2023, « Regretting fatherhood in Spain », *Journal of Family Research*, *35*, p. 37-52.

MERLA L., 2007, « Masculinité et paternité à l'écart du monde du travail : le cas des pères au foyer en Belgique », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, *38*, 2, p. 143-163.

MERRY S.E., 1990, *Getting justice and getting even: Legal consciousness among working-class Americans*, Chicago, University of Chicago Press, 238 p.

MEURS D., PORA P., 2019, « Gender Equality on the Labour Market in France: A Slow Convergence Hampered by Motherhood », *Economie et Statistique*, *510*, 1, p. 109-130.

MILLER T., 2007, « "Is This What Motherhood is All About?": Weaving Experiences and Discourse through Transition to First-Time Motherhood », *Gender & Society*, *21*, 3, p. 337-358.

MILLER T., 2010, *Making Sense of Fatherhood: Gender, Caring and Work*, Cambridge, Cambridge University Press, 215 p.

MILLER T., 2011, « Falling back into Gender? Men's Narratives and Practices around First-time Fatherhood », *Sociology*, *45*, 6, p. 1094-1109.

MILON C., 2022, « Ce(lles) que la visioconférence rend visible(s) », *Socio-anthropologie*, 45, p. 179-195.

MOREL N., 2007, « From Subsidiarity to 'Free Choice': Child- and Elder-care Policy Reforms in France, Belgium, Germany and the Netherlands », *Social Policy & Administration*, *41*, 6, p. 618-637.

MORIN T., 2014, « Écarts de revenus au sein des couples. Trois femmes sur quatre gagnent moins que leur conjoint », *Insee première*, 1492.

MOSS P., DEVEN F., 2006, « Leave Policies and Research », *Marriage & Family Review*, *39*, 3-4, p. 255-285.

MOSS P., DEVEN F., 2015, « Leave policies in challenging times: reviewing the decade 2004–2014 », *Community, Work & Family*, *18*, 2, p. 137-144.

MOSS P., DUVANDER A.-Z., 2019, *Parental Leave and Beyond: Recent International Developments, Current Issues and Future Directions*, Bristol, Policy Press, 336 p.

MURPHY E., 1999, « 'Breast is best': Infant feeding decisions and maternal deviance », *Sociology of Health & Illness*, *21*, 2, p. 187-208.

MUSSINO E., DUVANDER A.-Z., MA L., 2018, « Recours au congé parental chez les immigrés pères d'un premier enfant en Suède : la durée passée dans le pays compte-t-elle ? », *Population*, *73*, 2, p. 381-401.

NÄRVI J., LAMMI-TASKULA J., SALMI M., MIETTINEN A., 2022, « Finland country note », *International Review of Leave Policies and Research 2022,* [en ligne].

NÄRVI J., SALMI M., 2019, « Quite an encumbrance? Work-related obstacles to Finnish fathers' take-up of parental leave », *Community, Work & Family*, *22*, 1, p. 23-42.

NEPOMNYASCHY L., WALDFOGEL J., 2007, « Paternity leave and fathers' involvement with their young children », *Community, Work & Family*, *10*, 4, p. 427-453.

NEYRAND G., 2007, « La parentalité comme dispositif. mise en perspective des rapports familiaux et de la filiation », *Recherches familiales*, *4*, 1, p. 71-88.

NEYRAND G., 2011, « 1. Les années 80 et l'émergence de la question des pères », dans *L'enfant, la mère et la question du père*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 169-251.

NEYRAND G., 2021, « La coparentalité : un principe central de la famille contemporaine difficile à mettre en œuvre », *Recherches familiales*, *18*, 1, p. 7-21.

NOONAN M., 2013, « The Impact of Social Policy on the Gendered Division of Housework », *Journal of Family Theory & Review*, *5*, 2, p. 124-134.

O'BRIEN, M., WALL, K., 2017, *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone*, Cham, Springer International Publishing, 276 p.

OLIVIER A., 2015, « Des hommes en école de sages-femmes. Sociabilités étudiantes et recompositions des masculinités », *Terrains & travaux*, *27*, 2, p. 79-98.

OLIVIER A., 2018, *Étudiants singuliers, hommes pluriels : orientations et socialisations masculines dans des formations « féminines » de l'enseignement supérieur*, Thèse de doctorat, Paris, Institut d'études politiques.

ORLOFF A.S., 1993, « Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States », *American Sociological Review*, *58*, 3, p. 303-328.

PAILHE A., SOLAZ A., 2007, « Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants », *Revue des politiques sociales et familiales*, *90*, 1, p. 5-16.

PAILHÉ A., SOLAZ A., 2008, « Time with Children: Do Fathers and Mothers Replace Each Other When One Parent is Unemployed? », *European Journal of Population*, *24*, 2, p. 211-236.

PAILHE A., SOLAZ A., 2009, *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, Paris, La Découverte, 514 p.

PAILHÉ A., SOLAZ A., SOULETIE A., 2019, « How Do Women and Men Use Extra Time? Housework and Childcare after the French 35-Hour Workweek Regulation », *European Sociological Review*, *35*, 6, p. 807-824.

PAILHÉ A., SOLAZ A., STANFORS M., 2021, « The Great Convergence: Gender and Unpaid Work in Europe and the United States », *Population and Development Review*, *47*, 1, p. 181-217.

PAILHÉ A., SOLAZ A., TÔ M., 2018, « Can daddies learn how to change nappies? Evidence from a short paternity leave policy », *Working Papers*, 240, Ined, 92 p.

PAILHE A., SOLAZ A., WILNER L., EPICOV É., 2022, « Travail domestique et parental au fil des confinements en France : comment ont évolué les inégalités socio-économiques et de sexe ? », *Economie et Statistique*, *536*, 1, p. 3-25.

PALM G., 2014, « Attachment Theory and Fathers: Moving From "Being There" to "Being With" », *Journal of family theory & review*, *6*, 4, p. 282-297.

PAPUCHON A., 2017, « Rôles sociaux des femmes et des hommes - L'idée persistante d'une vocation maternelle des femmes malgré le déclin de l'adhésion aux stéréotypes de genre », *Insee références*, p. 1-18.

PARSEVAL G.D. DE, LALLEMAND S., 1998, *L'art d'accommoder les bébés*, Paris, Odile Jacob, 336 p.

PASCALL G., LEWIS J., 2004, « Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe », *Journal of Social Policy*, *33*, 3, p. 373-394.

PATNAIK A., 2019, « Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas », *Journal of Labor Economics*, *37*, 4, p. 1009-1060.

PELISSE J., 2005, « A-t-on conscience du droit ? Autour des Legal Consciousness Studies », *Genèses*, *59*, 2, p. 114-130.

PERIVIER H., VERDUGO G., 2021, « Cinq ans après la réforme du congé parental (PreParE), les objectifs sont-ils atteints ? », *OFCE, Policy Brief*, 88, p. 16.

PERRY-JENKINS M., GERSTEL N., 2020, « Work and Family in the Second Decade of the 21st Century », *Journal of Marriage & Family*, *82*, 1, p. 420-453.

PETTIGREW R.N., DUNCAN K.A., 2021, « Fathers' Use of Parental Leave in a Canadian Law Enforcement Organization », *Journal of Family Issues*, *42*, 10, p. 2211-2241.

PETTS R.J., KNOESTER C., 2018, « Paternity Leave-Taking and Father Engagement », *Journal of Marriage and Family*, *80*, 5, p. 1144-1162.

PIESEN A., 2016, « Une paternité à construire au quotidien : le cas de la résidence au père », *Revue des politiques sociales et familiales*, *122*, 1, p. 77-88.

POCHIC S., 2000, « Comment retrouver sa place ? », *Travail, genre et societes*, *3*, 1, p. 87-108.

PRAUTHOIS L., BILAND É., 2022, « L'État des LGBTI. Comment politiques et administrations publiques ordonnent et transforment le genre et la sexualité », *Gouvernement et action publique*, *11*, 1, p. 11-35.

QUENIART A., 2002, « La paternité sous observation : des changements, des résistances mais aussi des incertitudes », dans *Espaces et temps de la maternité*, Remue-ménage, Montréal, p. 501-522.

QUENNEHEN M., UNTERREINER A., 2022, « Le stigmate de la paternité incarcérée en France. Les tensions normatives des professionnels et des pères en milieu carcéral », *Sociologie*, *13*, 1, p. 25-42.

RANDLES J., 2018, « "Manning Up" to be a Good Father: Hybrid Fatherhood, Masculinity, and U.S. Responsible Fatherhood Policy », *Gender & Society*, *32*, 4, p. 516-539.

RAUCH C., 2022, *Le sommeil, une variable d'ajustement ? Différences sociales et genrées au cours du cycle de vie*, Thèse de doctorat, Paris, Sciences Po, 263 p.

RAULT W., 2016, « Les attitudes « gayfriendly » en France : entre appartenances sociales, trajectoires familiales et biographies sexuelles », *Actes de la recherche en sciences sociales*, *213*, 3, p. 38-65.

RAULT W., 2023, « Les couples de même sexe dans les pays occidentaux : mieux reconnus et plus nombreux »:, *Population & Sociétés*, *607*, 1, p. 1-4.

REGNIER-LOILIER A., 2009, « L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ? », *Population et Sociétés*, 461, p. 1-4.

REGNIER-LOILIER A., 2013, « Quand la séparation des parents s'accompagne d'une rupture du lien entre le père et l'enfant », *Population & Sociétés*, *500*, 5, p. 1-4.

REGNIER-LOILIER A., GUISSE N., 2009, « 7. Mise en scène de la vie quotidienne : Dit-on les mêmes choses en présence de son conjoint ? », dans *Portraits de famille : L'enquête Étude des relations familiales et intergénérationnelles*, Paris, Ined Éditions, p. 195-218.

REHEL E.M., 2014, « When Dad Stays Home Too: Paternity Leave, Gender, and Parenting », *Gender & Society*, *28*, 1, [en ligne].

REIMER T., 2020, « Why fathers don't take more parental leave in Germany: comparing mechanisms in different work organizations », *Community, Work & Family*, *23*, 4, p. 419-438.

REMPEL L.A., REMPEL J.K., MOORE K.C., 2017, « Relationships between types of father breastfeeding support and breastfeeding outcomes », *Maternal & child nutrition*, *13*, 3, p. e12337.

REVIL H., WARIN P., 2019, « Non-recours », dans *Dictionnaire des politiques publiques*, Presses de Sciences Po, p. 398-404.

REVILLARD A., 2006, « La conciliation travail-famille : un enjeu complexe pour le féminisme d'État », *Revue des politiques sociales et familiales*, *85*, 1, p. 17-27.

REVILLARD A., 2018, « Saisir les conséquences d'une politique à partir de ses ressortissants: La réception de l'action publique », *Revue française de science politique*, *68*, 3, p. 469-491.

RIBOT J.C., PELUSO N.L., 2003, « A Theory of Access », *Rural Sociology*, *68*, 2, p. 153-181.

RIPPEYOUNG P.L.F., NOONAN M.C., 2012, « Is Breastfeeding Truly Cost Free? Income Consequences of Breastfeeding for Women », *American Sociological Review*, *77*, 2, p. 244-267.

RISMAN B.J., 1986, « Can Men "Mother"? Life as a Single Father », *Family Relations*, *35*, 1, p. 95-102.

RISMAN B.J., 2004, « Gender As a Social Structure: Theory Wrestling with Activism », *Gender & Society*, *18*, 4, p. 429-450.

RISMAN B.J., 2011, « Gender as Structure or Trump Card? », *Journal of Family Theory & Review*, *3*, 1, p. 18-22.

RISMAN B.J., 2018, *Where the Millennials Will Take Us: A New Generation Wrestles with the Gender Structure*, Oxford, Oxford University Press, 376 p.

RIVOAL H., 2021, *La fabrique des masculinités au travail*, Paris, La Dispute, 234 p.

ROMERIO R., 2020, « L'endométriose au travail : les conséquences d'une maladie chronique féminine mal-reconnue sur la vie professionnelle », *Connaissance de l'emploi*, 165, p. 1-4.

ROMERO-BALSAS P., 2012, « Fathers Taking Paternity Leave in Spain : which Characteristics Foster and which Hampers the Use of Paternity Leave? », *Sociologia e politiche sociali*, 3, p. 106-131.

ROMERO-BALSAS P., MEIL G., ROGERO-GARCÍA J., 2021, « Policemen on Leave Alone in Spain. A Rift in Hegemonic Masculinity? », *Men and Masculinities*, *24*, 3, p. 483-500.

ROMERO-BALSAS P., MUNTANYOLA-SAURA D., ROGERO-GARCÍA J., 2013, « Decision-Making Factors within Paternity and Parental Leaves: Why Spanish Fathers Take Time Off from Work: Paternity and Parental Leaves in Spain », *Gender, Work & Organization*, *20*, 6, p. 678-691.

ROSTGAARD T., EJRNÆS A., 2022, « Denmark country note », *International Review of Leave Policies and Research 2022,* [en ligne].

ROUDAUT K., DERBEZ B., 2022, « Proximité et distance dans l'entretien sur l'intime en période de crise sanitaire », *Genèses*, *126*, 1, p. 125-139.

ROY D., 2012, « Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010 », *Insee Première*, 1423, 4 p.

ROZEE V., MAZUY M., 2012, « L'infertilité dans les couples hétérosexuels : genre et "gestion" de l'échec », *Sciences sociales et santé*, *30*, 4, p. 5-30.

SALMI M., LAMMI-TASKULA J., 2022, « Policy goals and obstacles for fathers' parental leave in Finland », dans *Fatherhood in the Nordic welfare states*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 303-324.

SAMUEL O., PAILLET A., BRUGEILLES C., 2023, « Qui s'occupe des nourrissons ? Cumuls de charges et pouvoirs d'évitement chez les mères et les pères de la cohorte Elfe », *Travail, genre et sociétés*, 54, p. 1-23.

SANCHEZ L., THOMSON E., 1997, « Becoming Mothers and Fathers: Parenthood, Gender, and the Division of Labor », *Gender and Society*, *11*, 6, p. 747-772.

SCHANTZ C., ROZEE V., MOLINIER P., 2021, « Introduction. Les violences obstétricales, un nouvel axe de recherche pour les études de genre, un nouveau défi pour le soin et la société », *Cahiers du Genre*, *71*, 2, p. 5-24.

SCHEIBLING C., 2020, « "Real Heroes Care": How Dad Bloggers Are Reconstructing Fatherhood and Masculinities », *Men and Masculinities*, *23*, 1, p. 3-19.

SCHOBER P.S., 2014a, « Daddy Leave: Does It Change the Gender Division of Domestic Work? », Research Report, 46, Berlin, DIW Roundup: Politik im Fokus.

SCHOBER P.S., 2014b, « Parental Leave and Domestic Work of Mothers and Fathers: A Longitudinal Study of Two Reforms in West Germany », *Journal of Social Policy*, *43*, 2, p. 351-372.

SCHOBER P.S., ZOCH G., 2019, « Change in the gender division of domestic work after mothers or fathers took leave: exploring alternative explanations », *European Societies*, *21*, 1, p. 158-180.

SCHOLL S., 2021, « La mère en sacrifice. Normes d'allaitement et construction de la maternité à l'époque contemporaine », *Nouvelles Questions Féministes*, *40*, 1, p. 18-34.

SCRINZI F., 2021, « Care », dans *Encyclopédie critique du genre*, Paris, La Découverte (Hors collection Sciences Humaines), p. 127-137.

SHIRANI F., HENWOOD K., COLTART C., 2012, « Meeting the Challenges of Intensive Parenting Culture: Gender, Risk Management and the Moral Parent », *Sociology*, *46*, 1, p. 25-40.

SIBLOT Y., 2006, « "Je suis la secrétaire de la famille !" La prise en charge féminine des tâches administratives entre subordination et ressource », *Genèses*, *64*, 3, p. 46-66.

SKEGGS B., 2015, *Des femmes respectables: Classe et genre en milieu populaire*, Marseille, Agone, 236 p.

SPONTON A., 2022, « Exploring COVID-19 lockdowns as unexpected paternity leave: One shock, diverse gender ideologies », *Journal of Family Research*, *34*, 1, p. 41-66.

SPONTON A., 2023, « Des pères absents ? Saisir la diversité du non-recours au congé de paternité à partir de méthodes mixtes »:, *Population, Vol. 78,* 1, p. 87-121.

STAMBOLIS-RUHSTORFER M., GROSS M., 2021, « Qui lave le linge sale de la famille ?Les couples hétéroparentaux et homoparentaux face au travail domestique », *Travail, genre et sociétés*, *46*, 2, p. 75-95.

SULLIVAN C., LEWIS S., 2001, « Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents », *Gender, Work & Organization*, *8*, 2, p. 123-145.

SULLIVAN O., 2010, « Changing Differences by Educational Attainment in Fathers' Domestic Labour and Child Care », *Sociology*, *44*, 4, p. 716-733.

SULLIVAN O., 2011, « An End to Gender Display Through the Performance of Housework? A Review and Reassessment of the Quantitative Literature Using Insights From the Qualitative Literature », *Journal of Family Theory & Review*, *3*, 1, p. 1-13.

SULLIVAN O., 2013, « What Do We Learn About Gender by Analyzing Housework Separately From Child Care? Some Considerations From Time-Use Evidence: Gender, Housework, Child Care », *Journal of Family Theory & Review*, *5*, 2, p. 72-84.

SUTHERLAND J.-A., 2010, « Mothering, Guilt and Shame », *Sociology Compass*, *4*, 5, p. 310-321.

THEBAUD F., 2003, « 6. Histoire des femmes, histoire du genre et sexe du chercheur », dans *Le travail du genre*, Paris, La Découverte, p. 70-87.

THEVIOT A., 2021, « Confinement et entretien à distance : quels enjeux méthodologiques ? », *Terminal. Technologie de l'information, culture & société*, 129, [en ligne].

THOME C., 2022, « Dans les coulisses du désir spontané. Sexualité hétérosexuelle, travail des femmes et ordre du genre », *Revue française de sociologie*, *63*, 2, p. 283-309.

TICHIT C., KERSUZAN C., DHUOT R., GOJARD S., NICKLAUS S., BOURNEZ M., LAUZON-GUILLAIN B. DE, WAGNER S., KADAWATHAGEDARA M., LIORET S., CHARLES M.-A., THIERRY X., 2018, « Structuration sociale de l'alimentation périnatale en France. Synthèse des résultats de la cohorte Elfe », *Revue des politiques sociales et familiales*, *129*, 1, p. 99-107.

TRACHMAN M., 2018, « Sexualité et sociabilité masculine. Désir et pratiques de genre dans un club de fessée », *Sociologie*, *9*, 4, p. 381-398.

TRACHMAN M., 2022, « Très masculin, pas très féminine. Les variations sociales du genre », *Population & Sociétés*, *605*, 10, p. 1-4.

TRELLU H., 2007, « Recompositions et résistances de la masculinité et de la féminité, de la paternité et de la maternité à l'épreuve du congé parental pris par les hommes en France », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, *38*, 2, p. 123-141.

TRONTO J., 1993, *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*, New York, Routledge, 242 p.

TRONTO J.C., 2008, « Du care », *Revue du MAUSS*, *32*, 2, p. 243-265.

TRUC G., 2006, « La paternité en Maternité. Une étude par observation », *Ethnologie française*, *36*, 2, p. 341-349.

VENN S., ARBER S., MEADOWS R., HISLOP J., 2008, « The fourth shift: exploring the gendered nature of sleep disruption among couples with children », *The British Journal of Sociology*, *59*, 1, p. 79-97.

VERJUS A., 2013, « La paternité au fil de l'histoire », *Informations sociales*, *176*, 2, p. 14-22.

VERQUERE L., 2019, « Vers une approche plurielle et dynamique de la fabrique des stéréotypes », *Sur le journalisme, About journalism, Sobre jornalismo*, *8*, 2, p. 108-123.

VERQUERE L., 2023, *Les fabriques du problème public du congé paternité au prisme du genre. Pour une pluralisation des modes d'être scientifiques*, Thèse de doctorat, Paris, Sorbonne université, 468 p.

VÖRÖS F., 2018, « Fantasmes de virilité, blanchité et masculinité hégémonique en contexte gai parisien », *L'Homme & la Société*, *208*, 3, p. 197-222.

VOZARI A.-S., 2015, « « Si maman va bien, bébé va bien. » La gestion des risques psychiques autour de la naissance », *Recherches familiales*, *12*, 1, p. 153-163.

VOZARI A.-S., 2019, « De la félicité maternelle. Le traitement des dépressions périnatales », dans *Familles, nouvelle génération*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 1-10.

VOZARI A.-S., 2021, *Le souci des mères. Ethnographie du gouvernement de la maternité en périnatalité*, Thèse de doctorat, Paris, EHESS, 400 p.

WAGNER S., KERSUZAN C., GOJARD S., TICHIT C., NICKLAUS S., GEAY B., HUMEAU P., THIERRY X., CHARLES M.-A., LIORET S., LAUZON-GUILLAIN B. DE, 2015, « Durée de l'allaitement en France selon les caractéristiques des parents et de la naissance. Résultats de l'étude longitudinale française Elfe, 2011 », *Bulletin Epidémiologique Hebdomadaire - BEH*, 27, p. 522-541.

WALBY S., 2004, « The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime », *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, *11*, 1, p. 4-29.

WALBY S., 2020, « Varieties of Gender Regimes », *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, *27*, 3, p. 414-431.

WALL G., 2001, « Moral constructions of motherhood in breastfeeding discourse », *Gender & Society*, *15*, 4, p. 592-610.

WALL G., 2010, « Mothers' experiences with intensive parenting and brain development discourse », *Women's Studies International Forum*, *33*, 3, p. 253-263.

WALL K., LEITÃO M., 2016, « Le congé paternel au Portugal : une diversité d'expériences », *Revue des politiques sociales et familiales*, *122*, 1, p. 33-50.

WALL K., LEITÃO M., 2017, « Fathers on Leave Alone in Portugal: Lived Experiences and Impact of Forerunner Fathers », *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality Fathers on Leave Alone*, p. 45-67.

WARIN P., 2017, *Le non-recours aux politiques sociales*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 244 p.

WEST C., ZIMMERMAN D.H., 1987, « Doing Gender », *Gender & society*, *1*, 2, p. 125-151.

WHITEHOUSE G., BAIRD M., BAXTER J., 2022, « Australia country note », *International Review of Leave Policies and Research 2022,* [en ligne].

WILLIAMS J., 2001, *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do about It*, Cary, Oxford University Press, Incorporated, 338 p.

WILLIAMS R., 2010, *Reshaping the Work-Family Debate: Why Men and Class Matter*, Cambridge, Harvard University Press, 293 p.

WINDEBANK J., 2012, « Social Policy and Gender Divisions of Domestic and Care Work in France », *Modern & Contemporary France*, *20*, 1, p. 21-35.

WINDWEHR J., DUVANDER A.-Z., ELLINGSÆTER A.L., EYDAL G.B., HUMER Ž., NAKAZATO H., 2022, « The Nordic Model of Father Quotas in Leave Policies: A Case of Policy Transfer? », *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, *29*, 1, p. 190-214.

WRAY D., 2020, « Paternity Leave and Fathers' Responsibility: Evidence From a Natural Experiment in Canada », *Journal of Marriage and Family*, *82*, 2, p. 534-549.

Table des annexes

Annexe A.1.1 – Caractéristiques des personnes interviewées……...p.462

Annexe A.1.2 – Guide d'entretien n°1, environ deux mois avant la naissance……p.464

Annexe A.1.3 – Guide d'entretien n°2, environ deux mois après naissance ……...p.469

Annexe A.1.4 – Guide d'entretien n°3, environ un an et demi après……p .471

Annexe A.1.5 – Appel à témoignages – affiche……p.473

Annexe A.4.1 – Tableau des statistiques descriptives (Chapitre 4) …….p.474

Annexe A.7.1 – Activités selon le degré de satisfaction qu'elles procurent…….p.476

Annexe A.7.2 – Statistiques descriptives (Chapitre 7) …….p.477

Annexe A.7.3 – Probabilité que le père, la mère, les deux parents
ou quelqu'un d'autre s'occupe de différentes tâches parentales,
selon le recours au congé,
régressions multinomiales (effets marginaux)……p.480

Annexe A.7.4 – Probabilité que le père participe aux tâches
au moins autant que sa compagne,
selon la période de recours au congé,
régressions logistiques (effets marginaux) ……p.481

Annexe A.7.5 – Probabilité que le père, la mère, les deux parents
ou quelqu'un d'autre s'occupe des tâches,
selon la période de recours,
régressions multinomiales (effets marginaux)……..p.482

Annexe A.8.1 – Cartographie des styles de paternité……..p.483

Annexes

Annexe A.1.1 – Caractéristiques des personnes interviewées

	Prénom	Âge	Diplôme	Enseignement	Profession	Situation à la naissance	Rang de naissance
1	Etienne	30-35	Bac+5	Général	Consultant informatique	CDI	1
	Margaux	30-35	Bac+5	Général	Responsable de ventes	CDI	
2	Ousmane	30-35	Sans diplôme	-	Agent de sécurité	Intérimaire	1
	Imani	25-30	Infra-bac	Professionnel	Seconde de cuisine	CDI	
3	Pierre	25-30	Bac+2	Professionnel	Chef de chantier	CDI	1
	Juliana	25-30	Baccalauréat	Professionnel	Aux. de puériculture	CDI	
4	Farid	35-40	Bac+8	Général	Professeur (lycée)	Fonctionnaire	1
	Nour	25-30	Sans diplôme	-	Au foyer	Inactive	
5	Guillaume	25-30	Bac+5	Général	Développeur	Chômage - freelance	1
	Lucie	30-35	Bac+5	Général	Responsable marketing	CDI	
6	Thomas	30-35	Baccalauréat	Général	Community manager	CDI	1
	Maëva	30-35	Bac+5	Général	Chargée de projet	Fonctionnaire	
7	Thimoté	40-45	Bac+3	Professionnel	Régisseur lumière	Chômage	1
	Eva	35-40	Bac+5	Général	Chargée de communication	CDI	
8	Olivier	30-35	Bac+7	Général	Ingénieur de recherche	CDI	1
	Romain	30-35	Bac+5	Général	Bibliothécaire	CDI	
9	Quentin	35-40	Bac+5	Général	Ingénieur informatique	CDI	1
	Selena	30-35	Bac+5	Général	Webmaster	CDI	
10	Florian	30-35	Bac+5	Général	Ingénieur informatique	CDI	1
	Joana	30-35	Bac+2	Professionnel	Cadre commercial	CDI	
11	Antoine	30-35	Bac+5	Général	Consultant informatique	CDI	1
	Florence	30-35	Bac+5	Général	Consultante R.H.	CDI	
12	Emmanuel	30-35	Bac+5	Général	Producteur audiovisuel	Chômage - freelance	1
	Elsa	30-35	Bac+5	Général	Avocate	CDI	
13	Bastien	35-40	Bac+5	Général	Journaliste	CDI	2
	Pauline	35-40	Bac+5	Général	Journaliste	CDI	
14	Nelson	35-40	Baccalauréat	Professionnel	Tatoueur	A son compte	1
	Manon	35-40	Bac+5	Général	Professeure de langue	A son compte	
15	Aurélien	25-30	Bac+5	Général	Réceptionniste d'hôtel	CDI	1
	Emeline	25-30	Bac+3	Général	Au foyer	Inactive	
16	Ethan	25-30	Bac+5	Général	Concepteur-rédacteur	CDI	1
	Julie	25-30	Bac+5	Général	Chargée de communication	CDI	
17	Mani	35-40	Infra-bac	Professionnel	Cuisinier	Chômage	4
	Diya	35-40	Sans diplôme	-	Au foyer	Inactive	
18	Ludovic	25-30	Bac+2	Professionnel	Plombier-chauffagiste	Chômage	2
	Lucie	25-30	Bac+2	Professionnel	Boulangère	CDI	

Remarque : les prénoms sont des pseudonymes.

Annexe A.1.1 – Caractéristiques des personnes interviewées (suite)

	Prénom	Âge	Diplôme	Enseignement	Profession	Situation à la naissance	Rang de naissance
19	Henri	20-25	Bac+5	Général	Analyste financier	CDI	1
	Sofia	20-25	Bac+5	Général	Analyste financière	CDI	
20	Martin	30-35	Bac+5	Général	Audit comptable	CDI	1
	Amélie	30-35	Bac+5	Général	Chargée de communication	CDI	
21	Tom	30-35	Bac+5	Professionnel	Conducteur de travaux	CDI	1
	Elisa	30-35	Bac+5	Général	Cadre marketing	CDI	
22	Denis	35-40	Bac+5	Général	Chef de projet informatique	CDI	1
	Laeticia	35-40	Bac+5	Général	Avocate	A son compte	
23	Dorian	30-35	Infra-bac	Professionnel	Technicien du bâtiment	CDI	1
	Jade	30-35	Bac+2	Professionnel	Responsable boutique	Au chômage	
24	Christophe	35-40	Bac+5	Général	Enseignant du secondaire	CDI	1
	Emma	25-30	Bac+5	Général	Régisseur d'art	CDI	
25	Tristan	25-30	Bac+3	Professionnel	Métreur	CDI	1
	Léa	25-30	Bac+5	Général	Graphiste	A son compte	
26	Benjamin	35-40	Bac+3	Général	Commercial	A son compte	2
	Laurine	35-40	Bac+5	Général	Directrice d'association	CDI	
27	Arthur	25-30	Bac+2	Professionnel	Ouvrier agricole	CDI	1
	Gabrielle	25-30	Bac+2	Professionnel	Vendeuse	Au chômage	
28	Corentin	20-25	Baccalauréat	Général	Serrurier	Au chômage	1
	Fanélie	20-25	Baccalauréat	Général	Nourrice	Au chômage	
29	Maxence	30-35	Bac+5	Général	Journaliste	A son compte	1
	Carolina	35-40	Bac+5	-	Assistante audiovisuel	A son compte	
30	Frédérique	35-40	Bac+5	Général	Professeur des écoles	Fonctionnaire	1
	Juliette	35-40	-	-	Musicienne	Intermittente	
31	Loïc	30-35	Baccalauréat	Professionnel	Electricien	CDI	1
	Solange	30-35	Bac+2	Professionnel	Technicienne de laboratoire	CDI	
32	Rayane	25-30	Bac+5	Général	Ingénieur	A son compte	1
	Sarah	25-30	Bac+5	Général	Ingénieur	Au chômage	

Remarque : les prénoms sont des pseudonymes.

Annexe A.1.2 – Guide d'entretien n°1, environ deux mois avant la naissance

Remarques : Bien que ces guides apparaissent détaillés, les entretiens étaient semi-directifs. Toutes les questions n'ont pas été systématiquement posées, pas toujours dans le même ordre, et pas toujours de la même façon, en fonction de la relation d'enquête et de la dynamique de la conversation. Ces guides ont surtout été employés comme des outils de travail pour préparer les échanges en amont, pour réfléchir à des relances et à différentes stratégies pour aborder des sujets intimes, comme le partage des tâches.

Présentation : Quelques mots, pour vous rappeler l'objet de mon étude. Je travaille sur la paternité et la manière dont on devient père. L'objectif de mon étude est de mieux comprendre la manière dont une naissance se prépare et les évolutions que peuvent connaître les parents dans leur organisation à la maison et au travail avec l'arrivée d'une naissance. Je vais commencer par vous posez des questions par vous posez des questions sur votre vie aujourd'hui, concrètement comment se passe votre quotidien aujourd'hui. Puis je vais vous poser des questions sur la manière dont vous préparez la naissance. Et enfin, j'aimerais vous poser des questions sur comment vous anticipez, vous pensez ce qui va se passer, une fois que le bébé sera là.

Pour rappel, les témoignages sont strictement anonymes. Aucune question n'est obligatoire, vous pouvez bien sûr me dire que vous ne préférez pas répondre à n'importe quel moment de l'entretien.

Présentation

Présentation des parents

- Pour commencer, est-ce que vous pourriez vous présenter un peu ?
    - Votre **prénom**, votre **âge, votre situation familiale...**
      Quelle est votre situation conjugale ? Êtes-vous mariés ?
- Pouvez-vous me raconter rapidement votre parcours, vos études, votre carrière ?
- J'ai les mêmes questions concernant votre compagne

J'ai aussi quelques questions concernant le bébé :

- Pour quand est prévue la naissance ?
    - À quelle semaine de grossesse êtes-vous/votre conjointe ?
- Vous savez déjà le sexe ? Le prénom ?

Votre vie quotidienne à l'heure actuelle

Pour pouvoir comprendre un peu mieux comment vous comptez vous organiser avec l'arrivée du bébé, j'aimerais comprendre aujourd'hui, concrètement, comme se déroule votre quotidien :

Travail rémunéré

- Pouvez-vous m'en dire un peu plus sur **votre profession actuelle** ?
    - À quel poste êtes-vous exactement ?
    - Quel est votre type de contrat ?
    - Travaillez-vous en équipe ?
    - Dans quelle tranche de revenus vous situez-vous environ ?
    - Qu'est-ce que vous aimez ou n'aimez pas dans ce travail ?
- Est-ce que vous pouvez me décrire une semaine type (*j'ai ici un petit calendrier, c'est juste pour remplir dans les grandes lignes pour nous aider à visualiser…*) ?
    - Quels sont vos horaires ?
    - À quelle heure chacun part et rentre du travail ?
    - Combien de temps mettez-vous pour aller au travail ? Est-ce loin de votre domicile ?
- J'ai les mêmes questions concernant votre compagne

Annexe A.1.2 – Guide d'entretien n°1, environ deux mois avant la naissance (suite)

Tâches domestiques

Note : Ce passage nécessite beaucoup de relances et plus de directivité que les autres

- Et plus généralement, j'ai des questions sur la manière dont vous vous organisez dans la vie quotidienne. [Reprendre le calendrier] Pouvez-vous me décrier l'organisation du matin et du soir ?
- Comment vous répartissez vous les tâches en général ?

Relances directives au moment opportun

- Est-ce plutôt vous et votre conjointe qui faites :
    - Le ménage, les repas, les courses, les tâches administratives, le bricolage, le rangement ?
    - Par pièce : la chambre ? la cuisine ? la salle de bain et les toilettes ? le salon ? le garage ?
- *Si répond « c'est globalement égalitaire », relancer :*
    - (Rassurer) Être égalitaire, c'est quelque chose qui est important pour vous ?
    - Comment vous faites en sorte que ce soit globalement juste ?
        - Est-ce que chacun fait exactement comme l'autre ?
        - Vous comptez, vous avez une répartition fixe ?
- Comment vous faites pour vous mettre d'accord pour ce qu'il y a à faire ?
    - Vous en discutez souvent entre vous ?
    - Qu'est-ce qui fait que vous faites/préférez faire plutôt ça ou ça ?
    - Avez-vous les mêmes niveaux d'exigence ?

Évolutions

- Est-ce qu'il y a eu des ajustements à faire quand vous avez emménagé ensemble ?
- *(Facilitateur en cas d'embarras sur ce thème, pour ramener au sujet de l'entretien*)
  Est-ce qu'il y a des choses qui ont changé dans l'organisation depuis la grossesse ?

Temps libre

- Une fois que vous êtes rentrés du travail, qu'est-ce que vous faites ?
    - Qu'est-ce que vous aimez faire dans votre temps libre ?
    - Vous avez des activités, comme du sport ou autre ?

La manière dont vous préparez la naissance

Suivi de la grossesse

- Comment vous vous êtes senti quand vous avez appris que vous alliez être papa ?
- Ce projet bébé pour vous, c'était un projet de longue date, c'était une surprise ?
- Combien d'échographies avez-vous faites ? Y êtes-vous allés tous les deux ?
- Est-ce que vous avez suivi des ateliers de préparation à la naissance ? Ensemble ?
- Est-ce prévu que la maman allaite ?
    - Vous en avez discuté ? Comment a-t-elle fait ce choix ?

Préparatifs

- Est-ce que vous avez déjà réalisé quelques préparatifs pour l'arrivée du bébé ?
- Est-ce que sa chambre est prête ? Comment s'est passée la préparation ?
- Est-ce que vous avez déjà des vêtements prévus ?

Annexe A.1.2 – Guide d'entretien n°1, environ deux mois avant la naissance (suite)

Vue d'ensemble des modes de garde après la naissance

- La naissance est donc prévue pour… Et ensuite, quand le bébé sera là, pouvez-vous me décrire ce que vous avez prévu après la naissance ?
  [généralement, les pères évoquent ici une première fois le congé de paternité]
- Quel mode de garde est prévu à la fin du congé de maternité ? (*Crèche ? Nourrice ? Congé parental ? Congé pater ?*) Comment s'est prise cette décision ?
  - En cas d'impossibilité, quel est votre plan de secours ?
  - Avez-vous des proches, de la famille, voisins ou amis qui vous aideront dans la garde ?

Évolutions professionnelles

- Nous avons parlé de votre organisation par rapport à votre travail tout à l'heure. Après la naissance, est-il prévu que cette organisation évolue ? Avez-vous prévu des changements vis-à-vis de votre travail ?
  - Quels arrangements avez-vous prévus**,** *vous et votre conjointe*, du point de vue professionnel ? En termes d'horaires, de mobilité ? Passage au temps partiel ?
  - Pensez-vous vous investir moins dans votre profession ? Ou au contraire davantage ?
  - Y a -t-il des évolutions prévues qui ne sont pas liées à la naissance ? (ie. promotion ?)
- Avez-vous pensé à prendre un congé parental (PreParE) pour vous arrêter totalement ou partiellement ?
  - En avez-vous discuté avec votre conjointe ? Comment s'est prise cette décision ?

Focus : votre avis sur le congé réservé aux pères

- Avez-vous envisagé d'utiliser un congé de paternité ?

Si prise du congé :

- Quelles sont les raisons pour lesquelles vous souhaitez prendre le congé de paternité ?
- Quand allez-vous utiliser le congé ?
  - Pourquoi cette période plutôt qu'une autre ?
- Comment avez-vous pris cette décision ?
  - Avez-vous discuté avec votre conjointe ? Étiez-vous d'accord ou aviez-vous des préférences différentes ? Comment avez-vous tranché ?
  - Avez-vous discuté avec des personnes de votre environnement professionnel ?
  - Avez-vous reçu des recommandations d'autres personnes ?
- (Si relance nécessaire) Que comptez-vous faire durant ce congé de paternité ?
  - Comment vous imaginez-vous que cela va se passer ? Quelles sont les activités que vous avez prévu de réaliser ?
- (Si relance nécessaire) Savez-vous qui sera présent lors du congé ?
  - Y aura-t-il des visites de la famille ? Recevrez-vous de l'aide de proches ?
- Avez-vous envisagé de ne pas utiliser le congé ?
  - À quoi doit servir le congé selon vous ?
- Avez-vous envisagé de l'utiliser autrement ?
  - Avez-vous envisagé de l'utiliser à la naissance, plus tard… ?
- Avez-vous d'autres congés payés que vous souhaitez prendre en plus du congé de paternité ?
  - Comment avez-vous prévu de les poser ? Aviez-vous pensé à allonger le congé de paternité ?
- Avez-vous envisagé de poser le congé de paternité après que votre conjointe ait repris son travail ?
  - Pour quelles raisons préférez-vous être ensemble au moment du congé ?

Si non prise du congé :

- Avez-vous envisagé d'utiliser un congé de paternité ?
  - *Si besoin, possibilité de se référer à d'autres exemples pour libérer la parole* : J'ai rencontré des pères qui m'ont dit qu'ils ne pensaient pas que ce n'était pas nécessaire…
  - *Si le père dit qu'il n'a pas le droit - alors que si* : comment savez-vous que vous n'y avez pas le droit ? Est-ce que vous en avez discuté avec votre employeur ?
  - *Si dissuasions liées au travail* : comment vivez-vous le fait de ne pas pouvoir le prendre ?

Annexe A.1.2 – Guide d'entretien n°1, environ deux mois avant la naissance (suite)

Perception du congé au travail

- Avez-vous déjà informé votre employeur que vous souhaitez prendre le congé ?
    - Aviez-vous des appréhensions à lui demander ?
    - Comment votre employeur a-t-il réagi à cette demande ?
    - Vous a-t-il accordé le congé ? À la date que vous souhaitiez ?
- Quels sont vos droits dans votre entreprise concernant le congé ?
    - Comment votre entreprise indemnise-t-elle votre congé ?
    - Offre-t-elle des jours supplémentaires ?

      La durée légale du congé est de 11 jours remboursés à 100% par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, avec un seuil maximum de 87,71€ par jour. Mais certaines conventions collectives permettent de bénéficier, remboursent la différence entre ce plafond d'indemnisation de la sécu et votre salaire, ou accordent des jours supplémentaires. Est-ce votre cas ?
- Avez-vous informé vos collègues que vous attendiez un enfant ?
    - Que vous alliez prendre un congé de paternité ?
    - Comment ont réagi vos collaborateurs et vos collaboratrices ?
- D'autres hommes se sont-ils absentés pour leur enfant ou leur famille en général dans votre entreprise ?
    - Est-ce plutôt fréquent ou plutôt rare ?
    - Quelles sont les réactions quand cela arrive ?
    - Votre entreprise organise-t-elle des pots pour les naissances ?
- Avez-vous discuté avec vos collègues, ou des amis ou de la famille, de la prise du congé de paternité ?
    - Vous êtes-vous inspiré de modèles autour de vous ?
- Est-ce que votre travail vous permet de prendre des congés quand vous le souhaitez ?
    - Est-ce un travail plutôt flexible ? Faut-il prévoir longtemps à l'avance de vos absences ?
    - Par exemple, si vous avez un problème de santé ou de famille, comment ça se passe ? Est-ce que c'est possible de partir immédiatement et de régler les questions administratives ensuite ou faut-il poser un congé d'abord ?
- Des discussions ont lieu autour de la question de l'allongement du congé de paternité. L'Inspection générale des affaires sociales et le Haut conseil de la famille se sont prononcés pour un allongement du congé à quatre semaines : quelle votre position à ce sujet ?
    - Il y a également une proposition de le rendre obligatoire, qu'est-ce que vous en pensez ?

Votre rôle en tant que père et mère une fois le bébé arrivé

Nous avons beaucoup parlé de l'organisation. Maintenant nous pourrions parler de comment est-ce que vous imaginez la vie avec votre bébé, une fois qu'il sera là.

Je vais poser une question un peu différente de d'habitude, mais ce qui m'intéresse c'est vraiment votre avis à vous :

- Pour vous, qu'est-ce qu'un « bon père » ?
    - Que doit faire ou ne pas faire un père ?
- Et comment vous vous imaginez en tant que père ? et son rôle en tant que mère ?
    - Pensez-vous qu'un père et une mère c'est strictement pareil ?
- Est-ce que la situation vous fait penser à vos propres parents ?
    - Est-ce que vous pouvez m'en parler ?
    - Comment sont vos parents ?
    - Que feriez-vous différemment ou pareil ?
- Avez-vous des amis autour de vous qui sont déjà pères ?
    - Est-ce que vous pensez que vous aurez un comportement similaire avec vos enfants ?
    - Qu'est-ce qui vous plaît ou déplaît dans leur façon de faire ?

Annexe A.1.2 – Guide d'entretien n°1, environ deux mois avant la naissance (suite)

Remarque : ce calendrier a été utilisé comme un soutien à la conversation à toutes les vagues.

	4h	6h	8h	10h	12h	14h	16h	18h	20h	22h	0h	2h
Lundi												
Mardi												
Mercredi												
Jeudi												
Vendredi												
Samedi												
Dimanche												

Annexe A.1.3 – Guide d'entretien n°2, environ deux mois après naissance

Période naissance

Reprise des informations

- Comment s'est passée la naissance ? Qu'est-ce qui s'est passé depuis la dernière fois ? Peux-tu me décrire ce qui s'est passé depuis la naissance ?
- Comment est-ce que vous avez fonctionné pour le bébé ?
    - Notamment, pour les nuits et les repas ?
- Comment s'est passé l'apprentissage de la manière dont on s'occupe du bébé ?
    - Notamment, à la maternité, comment ça s'est passé ? (Rapide, lent, patient, évident… ?)
    - Est-ce que c'était comme tu imaginais ? Qu'est-ce qui était pareil ou différent ?
    - Est-ce que vous faites les choses de la même façon ? chacun ses manières de faire ?
    - Est-ce qu'il y a des choses qui sont plus tes moments et d'autres plutôt ses moments ? bains ? choix vêtements ? le biberon ? jeux ?
- Comment se sont passées les premières nuits ?

  (En cas d'allaitement) Comment tu vis l'allaitement ?

Période congé de paternité

- La dernière fois, tu pensais prendre ton congé à ...telle période. Est-ce que c'est ça qui s'est passé ? Est-ce qu'il y a eu des ajustements ? Qu'est-ce qui a provoqué ces changements ?
- Que retiens-tu du congé de paternité ?
    - Qu'est-ce qui s'est passé durant cette période ?
        - Est-ce que vous êtes restés à la maison ?
        - Est-ce que vous étiez seuls ?
- Comment allez ta conjointe durant la période ?
    - Est-ce qu'il y a eu des changements dans l'organisation de la vie à la maison ?
    - Est-ce que ces changements sont toujours en place ?
- Comment ça s'est passé par rapport au travail, le congé ?
    - Comment tu as géré la coupure ? Est-ce que tu avais des nouvelles du bureau ?
    - Est-ce qu'il y a eu des urgences ou des besoins ?
    - Est-ce qu'on t'a appelé, est-ce que tu as dû faire du télétravail, ou retourner ?
- Comment tu as trouvé cette période ? Et le retour au travail, au niveau de la durée ?

Période retour travail

- Comment s'est passé ton retour au travail ?
- Comment tu t'es senti au retour au travail ?
    - Est-ce que ça a été dur de reprendre ?
    - Quelle était la charge de travail à ce moment ?
    - Quel était ton investissement ? Est-ce que c'était plus, est-ce que c'était moins ?
- Quels horaires tu as faits au début ?

Annexe A.1.3 – Guide d'entretien n°2, environ deux mois après naissance (suite)

Période actuelle

Et aujourd'hui

- Est-ce que tu peux me décrire pas à pas, depuis le levé une journée type aujourd'hui ?
- Comment vous vous organisez avec le bébé aujourd'hui ? Est-ce que vous avez un peu vos habitudes différentes
- Comment est-ce que vous organisez vis à vis de la maison ? Certains couples me racontent parfois que l'arrivée d'un enfant change beaucoup de choses à la maison, est-ce votre cas ?
- Et par rapport aux activités autres ? Sorties avec les amis, les voyages ?

Et aujourd'hui, dans le contexte du confinement
(à poser plus ou moins tôt en fonction de l'âge du bébé)

- Concrètement, quels arrangements avez-vous du mettre en place depuis le confinement ?
- Où êtes-vous confinés ? avec qui ?
- Est-ce que tu travailles ? tu télétravailles ? tu es au chômage partiel ? Et ta conjointe ?
    - *Si contact avec le dehors :* est-ce qu'il y a des conséquences vis à vis du bébé ?
    - *Si travaille à la maison* : comment se passe le travail avec le bébé à la maison ?
- Est-ce que ça a amené des changements d'organisation pour le bébé ?
    - Notamment, pour les nuits ? les repas ? les couches ? le bain ?
    - Est-ce que tu peux me décrire pas à pas, depuis le levé une journée type aujourd'hui ?
- Comment est-ce que vous organisez pour la maison ?
    - Comment vous faites pour les courses ?
    - Et pour faire à manger, faire le ménage… ?
- Est-ce qu'il y a eu besoin de faire des visites chez le pédiatre ? Comment ça s'est passé ?
- Est-ce que vous avez besoin de faire d'autres sorties (pour s'occuper d'un proche…) ?

Et demain

- Comment tu imagines le rapport entre travail et famille idéal à l'heure actuelle ?
    - Est-ce que tu imagines plutôt freiner ou au contraire t'investir plus ?
    - Est-ce que tu t'imagines être père au foyer ?
- Quelles sont les prochaines étapes pour la garde du bébé ?

Représentations

J'ai des questions un peu différentes de celles de d'habitude. J'aimerais te poser des questions sur ton avis, ton opinion sur certains points.

- Est-ce que la naissance a changé la vision d'être un père ? c'est quoi être un bon père ? un mauvais
- Est-ce qu'on peut s'occuper des enfants et être masculin/"un homme" ?
    - Qu'est-ce que pour toi être masculin ?
    - Est-ce que tu te sens masculin ?
- Est-ce que tu penses qu'un homme s'occupe d'un enfant de la même manière qu'une femme ?
- Est-ce que tu penses qu'il y a des choses que seules les femmes peuvent faire ?

Annexe A.1.4 – Guide d'entretien n°3, environ un an et demi après

Merci énormément d'avoir accepté. C'est génial de pouvoir discuter un an après. Alors originellement l'idée était de clôturer un peu cette série de discussions par un retour, qu'est-ce qui s'est passé en fait pendant un an, pendant cette première année suivant la naissance. Il y a certaines questions que je t'avais peut-être déjà posées à l'époque, ne sois pas surpris, c'est juste d'une part pour vérifier les informations et d'autre part pour comprendre ce qui a pu changer ou non pour toi. Comme d'habitude l'entretien est anonyme et aucune question n'est obligatoire. Est-ce que tu as des questions ? est-ce que je peux enregistrer ?

Organisation professionnelle et mode de garde (articulation famille/travail)

Je souhaiterais comment vous vous êtes organisés entre votre vie professionnelle, votre vie familiale et votre vie personnelle cette année, avoir une vision globale de ce qui s'est passé depuis la naissance. Quels sont les arrangements professionnels mis en place et comment cela s'est décidé ? (Vision globale)

- Je souhaiterais revenir plus en détail. Que s'est-il passé depuis un an vis-à-vis de ton travail ? Y a -t-il eu des changements ? (Congés, changements de postes, d'horaires, rythme…)
  Relations avec collègues, supérieurs ?
- Et pour ta conjointe, pourrais-tu revenir sur combien de congé de maternité elle a pris ? Si elle a repris le travail, quand ? Y a -t-il eu des changements ? (Congés, changements de postes, d'horaires…) Relations avec collègues, supérieurs ?
- Comment vous êtes-vous organisé vis-à-vis de la garde cette année ?
  - Comment cela s'est décidé ? avez-vous du chercher des solutions ? comment vous êtes-vous mis d'accord ?

Si des évolutions ont été mises en place, creuser pour comprendre ce qui a motivé les changements professionnels / de modes de garde.

Aujourd'hui, factuellement :

- Quels sont vos postes ? vos horaires ? Quel est votre salaire ?

Évolutions dans l'organisation des tâches parentales et domestiques en fonction des situations

Je voudrais revenir sur certaines périodes en particulier.

- Comment s'est passé le retour au travail de la conjointe ? (Si travaille)
- A-t-elle repris le travail comme avant la naissance ? Y a-t-il des choses qui ont changé par rapport à avant la naissance (horaire…) ? Comment ces changements ont-ils été mis en place ?
- Quelles solutions de garde avez-vous trouvées ?
- Qu'est-ce que cela a changé pour toi, pour le travail ?
- Est-ce que cela a changé des choses dans les temps que tu passes avec l'enfant ? dans la prise en charge de l'enfant ?
  - Est-ce que cela a changé des choses dans l'organisation des 1.nuits ? 2.matins ? 3.soirs ? 4.weekends ?
- Et pour les tâches domestiques ?
  - Le fait qu'elle soit moins à la maison, est-ce que ça a changé des choses dans l'organisation du quotidien ? Faire à manger le soir, le petit dej, le ménage, le linge… ?
  - Est-ce que vous avez fait appel à une aide domestique à un moment ?
- À creuser si d'autres évolutions importantes sont intervenues ;

Annexe A.1.4 – Guide d'entretien, environ un an et demi après (suite)

Organisation actuelle

Je voudrais comprendre votre organisation actuelle.

- Durant la semaine, qui amène ou ramène l'enfant du mode de garde ?
- Qu'est-ce qui se passe si l'enfant est malade ?
- Est-ce que tu pourrais me raconter précisément la matinée d'hier ? la soirée d'hier ?
- Pour l'enfant et l'organisation quotidienne, comment est-ce que vous vous organisez entre vous ? De quoi est-ce que tu t'occupes en général ?
    - Qui s'occupe de l'alimentation ? (Biberons ? préparation des repas ? courses ? vaisselles ?)
    - Se lever la nuit ?
    - Loisirs, jeux, sport, éducation ?
    - L'hygiène, le bain ?
    - **Habits ? (Laver le linge famille / enfant, prévoir habits, …)**
    - **Rendez-vous médicaux ? suivi administratif ?**
    - **Pour le ménage ? laver la cuisine, la salle de bain, les toilettes, la chambre, le salon… ? l'aspirateur, les poussières ? le rangement ?**
    - Les tâches administratives ?

- **En général, Est-ce que cela suscite des discussions ? est-ce que tu es satisfait de la répartition ? et ta conjointe ?**
- **Avez-vous une aide-ménagère ?**
  L'aide de la famille ?
- Y a-t-il des moments où elle s'en occupe seule ? ou des moments où tu t'en occupes seul ?
- Y a-t-il des taches que vous faites plus l'un ou plus l'autres ? différentes ? des choses qui entrainent des discussions ?
- Comment tu vois la parentalité, le fait de s'occuper d'un enfant ? qu'est-ce que tu aimes plus ou moins ?
- Qu'est-ce qui change dans ton rapport à l'enfant, entre la naissance et aujourd'hui ?

Organisation future

- Comment tu envisages le futur ? Quelles sont les prochaines étapes ?
- Qu'est-ce que ce serait un équilibre famille travail idéal ? Est-ce que ta vie familiale et professionnelle sont satisfaisantes aujourd'hui ? Qu'est-ce que tu changerais si tu pouvais ?
- Si c'était à refaire, qu'est-ce que tu referais pareil ou différemment par rapport à ce que tu as vécu cette année ? Notamment si jamais vous avez un autre enfant ?

Annexe A.1.5 – Appel à témoignages – affiche



Annexe A.4.1 – Tableau des statistiques descriptives (Chapitre 4)

	Echantillon entier		Recours à la naissance		Recours plus tard, pendant le congé de maternité		Recours plus tard, après le congé de maternité	
	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)
Période de recours								
A la naissance	1763	50,9						
Plus tard, pendant le congé de maternité	1523	43,9						
Après le congé de maternité	181	5,2						
Aide d'autres membres de la famille pour garder l'enfant								
Oui, même occasionnelle	2759	79,6	1373	77,4	1254	82,1	132	79
Jamais	709	20,4	400	22,6	274	17,9	35	21
Mois de naissance								
Juin	271	7,8	127	7,2	136	8,9	9	5,4
Autre	3196	92,2	1646	92,8	1392	91,1	158	94,6
Rang de naissance								
Premier enfant	1215	35	650	36,7	499	32,6	66	39,5
Deuxième enfant	1453	41,9	710	40	673	44	70	42,1
Troisième enfant ou plus	800	23,1	413	23,3	356	23,3	31	18,5
Catégorie socio-professionnelle père								
Agriculteur, artisan, commerçant et chef d'entreprise	163	4,7	84	4,7	73	4,8	7	4
Cadre et profession intellectuelle supérieure	780	22,5	341	19,3	387	25,4	50	30
Profession intermédiaire	879	25,3	432	24,4	416	27,2	31	18,7
Employé	430	12,4	245	13,8	176	11,5	10	6,1
Ouvrier	1210	34,9	666	37,6	474	31,0	69	41,2
Catégorie socio-professionnelle conjointe								
Agricultrice, artisane, commerçante et cheffe d'entreprise	530	2,4	52	2,9	26	1,7	5	3
Cadre et profession intellectuelle supérieure	1090	15,3	236	13,3	261	17,1	33	19,6
Profession intermédiaire	1463	31,4	497	28,1	533	34,9	58	35
Employée	302	42,2	792	44,7	615	40,2	58	34,7
Ouvrière	83	8,7	196	11,0	93	6,1	13	7,8
Niveau de diplôme du père								
Inférieur au baccalauréat (sans diplôme, BEP, CAP)	1190	34,3	667	37,6	468	30,6	55	32,9
Baccalauréat	767	22,1	423	23,8	310	20,3	35	20,9
Bac+2	588	16,9	303	17,1	264	17,3	22	13,1
Bac+3 ou plus	900	25,9	366	20,7	477	31,2	55	33,1

Suite…

Annexe A.4.1 – Tableau des statistiques descriptives (Chapitre 4) (suite)

	Echantillon entier		Recours à la naissance		Recours plus tard, pendant le congé de maternité		Recours plus tard, après le congé de maternité	
	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)
Niveau de diplôme des deux parents								
Les deux parents ont un niveau de diplôme équivalent	1645	47,4	840	47,4	717	46,9	87	52,3
La mère détient un niveau de diplôme supérieur à celui du père	1191	34,4	606	34,2	532	34,8	53	32
Le père détient un niveau de diplôme supérieur à celui de la mère	597	17,2	307	17,3	265	17,3	26	15,7
Quintile des revenus mensuels net par unité de consommation								
Moins de 1055€	396	11,4	242	13,6	133	8,7	21	12,5
Entre 1055€ et 1429€	678	19,6	378	21,3	273	17,9	27	16,4
Entre 1430€ et 1729€	801	23,1	413	23,3	355	23,2	34	20,2
Entre 1730€ et 2169€	845	24,4	412	23,2	407	26,6	28	16,5
2170€ et plus	748	21,6	328	18,5	360	23,6	57	34,4
Secteur de l'entreprise								
Privé	2684	77,4	1371	77,4	1183	77,4	130	78
Public	638	18,4	309	17,4	294	19,3	34	20,3
Nombre d'heures rémunérées par semaine du père								
Moins de 34 heures	294	8,5	157	8,9	126	8,3	11	6,4
Entre 35 heures et 40 heures	2272	65,5	1193	67,3	975	63,8	104	62,6
Plus de 40 heures	709	20,4	320	18	341	22,3	47	28,1
Variables	193	5,6	102	5,8	86	5,6	5	2,9
Nombre d'heures rémunérées par semaine des parents								
Le père travaille plus longtemps que la mère	1640	47,3	829	46,8	736	48,1	76	45,5
Les deux parents ont des horaires équivalents	1260	36,3	657	37	534	34,9	69	41,3
La mère travaille plus longtemps que le père	267	7,7	123	6,9	130	8,5	14	8,5
Âge du benjamin (mois)		32,7 (19,5)		34 (19,5)		31,8 (19,5)		35,4 (6,2)
Âge du père (en année)		35,6 (6)		35,7 (6)		35,7 (6)		27,4 (19,5)
N	3468		1773		1528		167	

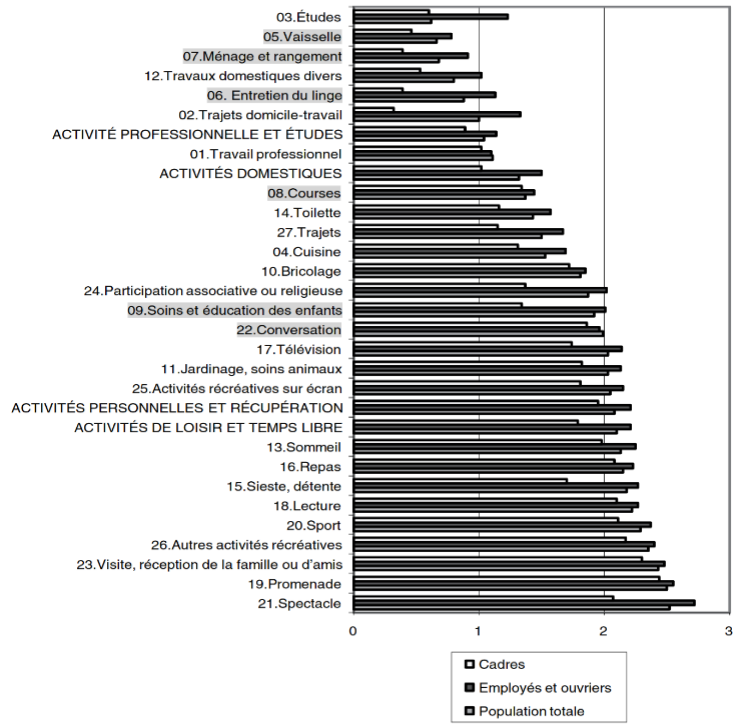
Source : Enquête Modes de garde et d'accueil du jeune enfant (2013)
Champ : Pères d'un enfant de moins de 6 ans ayant utilisé un congé de paternité pour la naissance de son benjamin.

Annexe A.7.1 – Activités quotidiennes selon le degré de satisfaction qu'elles procurent

Brousse C., 2015, « Travail professionnel, tâches domestiques, temps « libre » : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne », Economie et Statistique, 478, 1, p. 126-127.

Figure

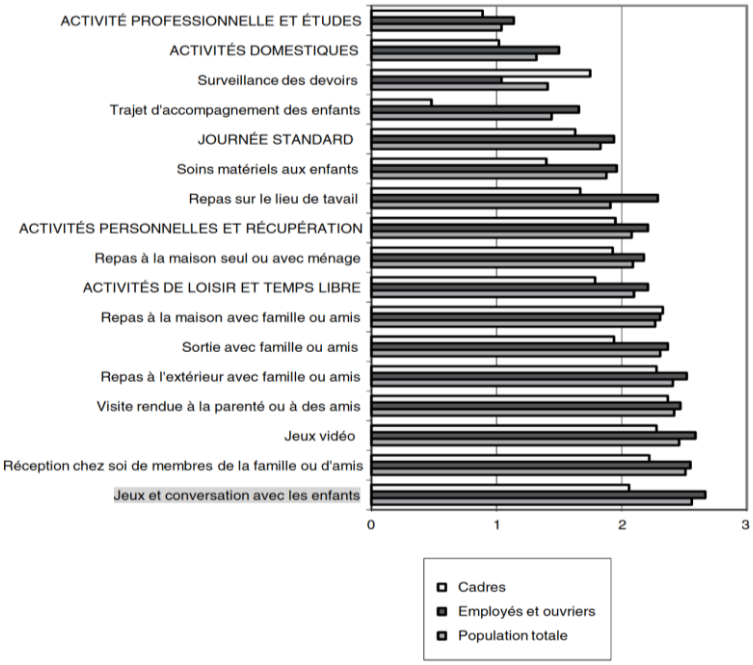
A-Classement des 27 activités quotidiennes selon le degré de satisfaction qu'elles procurent



Note A : la catégorie des indépendants regroupe les agriculteurs (CS = 10), les artisans (CS = 21), les commerçants (CS = 22), les chefs d'entreprise (CS = 23) et les membres des professions libérales (CS = 31).

Figure (suite)

B-Classement de quelques activités définies à un niveau fin selon le degré de satisfaction qu'elles procurent



Note B : on désigne par « journée standard » la journée moyenne de la population étudiée (N = 2 569) ; c'est-à-dire, ici, pour une journée standard, c'est 10 minutes d'une journée moyenne de la population dans son ensemble (N = 2 569).

Lecture : dans l'histogramme de gauche (A), en moyenne, sur une échelle de - 3 à + 3, 10 minutes de sieste apportent une satisfaction de 1,7 aux cadres et de 2,3 aux employés et aux ouvriers ; dans l'histogramme de droite (B), en moyenne, sur une échelle de - 3 à + 3, 10 minutes passées à jouer à des jeux vidéo apportent une satisfaction de 2,3 aux cadres et de 2,6 aux employés et aux ouvriers.

Champ : personnes de 18 ans ou plus vivant en ménage ordinaire, France métropolitaine (N = 2 569).

Source : enquête Emploi du temps *2010, Insee.*

➔

Annexe A.7.2 – Statistiques descriptives (Chapitre 7) (1/3)

		Temps parental		Accompagner aux activités		Se lever la nuit		Aller chercher (garde)		Formalités administratives (garde)		Courses, Diner, Aspirateur	
Variables	Modalités	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)
Temps paternel en solitaire	En minutes		181 (349)										
Temps maternel total	En minutes		1447 (1005)										
Temps paternel total	En minutes		734 (724)										
Accompagner aux activités	La mère			1094	45								
	Les deux parents			978	40								
	Le père			251	10								
	Quelqu'un d'autre			95	4								
Se lever la nuit	La mère					926	53						
	Les deux parents					748	43						
	Le père					82	5						
Aller chercher (garde)	La mère							2020	47				
	Les deux parents							918	22				
	Le père							738	17				
	Quelqu'un d'autre							581	14				
Formalités administrative (garde)	La mère									828	78		
	Les deux parents									129	12		
	Le père									106	10		
Courses	La mère												
	Les deux parents												
	Le père												
Diner	La mère											1310	55
	Les deux parents											527	22
	Le père											547	23
Aspirateur	La mère											1143	48
	Les deux parents											691	29
	Le père											352	15
	Quelqu'un d'autre											203	9

Suite…

Annexe A.7.2 – Statistiques descriptives (Chapitre 7) (2/3 - suite)

		Temps parental		Accompagner aux activités		Se lever la nuit		Aller chercher (garde)		Formalités administratives (garde)		Courses, Diner, Aspirateur	
Variables	Modalités	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)
Congé de paternité	Non-recours	1564	30	764	32	492	28	1261	30	240	23	582	24
	Recours	3601	70	1654	68	1273	72	2996	70	826	77	1808	76
Période de recours	Non-recours	1564	31	764	32	493	28	1262	30	240	23		
	Recours à la naissance	1831	36	833	35	607	34	1509	36	364	34		
	Recours plus tard, pendant le congé de maternité	1540	30	723	30	573	33	1299	31	403	38		
	Recours après le congé de maternité	189	4	72	3	87	5	153	4	56	5		
Situation professionnelle du couple	Monoactif : Il est sans emploi	204	4	105	4	64	4	180	4	42	4	391	16
	Monoactif : Elle est sans emploi	1272	25	487	20	565	32	729	17	90	8	142	6
	Non actif : Le couple est sans emploi	211	4	89	4	82	5	123	3	5	0	44	2
	Biactif : Il travaille plus qu'elle	243	5	129	5	74	4	215	5	57	5	298	12
	Biactif : Elle travaille plus que lui	1333	26	699	29	395	22	1245	29	360	34	979	41
	Biactif : Les deux travaillent autant	1455	28	712	29	444	25	1386	33	440	41	528	22
Horaires professionnels du père	Moins de 40 heures/semaine	3977	77	1841	76	1356	77	3247	76	754	71		
	>40 heures / semaine	1188	23	577	24	409	23	1010	24	312	29		
Horaires atypiques (père)	Non	2620	51	1207	50	874	50	2133	50	531	50		
	Oui	2545	49	1211	50	891	50	2124	50	535	50		
Horaires atypiques (mère)	Non	3357	65	1553	64	1174	67	3247	76	658	62		
	Oui	1808	35	865	36	591	33	1010	24	408	38		

Suite…

Annexe A.7.2 – Statistiques descriptives (Chapitre 7) (3/3 - suite)

		Temps parental		Accompagner aux activités		Se lever la nuit		Aller chercher (garde)		Formalités administratives (garde)		Courses, Diner, Aspirateur	
Variables	Modalités	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)	N	% / μ (σ)
Quintile des revenus	< 1055€											717	30
	1055€ - 1429€											524	22
	1430€ - 1729€											482	20
	1730€ - 2169€											257	11
	> 2170€											353	15
Quintile des revenus mensuels nets de la mère	<1300€	1010	20	438	18	352	20	641	15	54	5		
	1300 - 1599€	1008	20	458	19	350	20	781	18	101	9		
	1 600€ - 1 999€	1042	20	499	21	339	19	908	21	183	17		
	2 000€ - 2 500€	1063	21	499	21	365	21	982	23	345	32		
	> 2 500€	1042	20	524	22	360	20	946	22	383	36		
Part des revenus de la mère sur les revenus totaux du ménage	%												,5 (,3)
Diplôme du père	< Baccalauréat	1970	38	863	36	492	28	1545	36	258	24	451	19
	Bac	1068	21	488	20	1273	72	881	21	196	18	479	20
	Bac+2	780	15	376	16	492	28	663	16	194	18	408	17
	Bac+3 ou plus	1291	25	657	27	1273	72	1123	26	410	39	1032	43
Rang de l'enfant	Première naissance	1742	34	1742	34	776	44	1468	34			1477	62
	Naissance(s) suivante(s)	3423	66	3423	66	989	56	2789	66			913	38
Âge de l'enfant	En année		2,8 (1,6)		4 (1,1)		1 (,5)		3,1 (1,6)		1,7 (,9)		1,6 (1,4)
Sexe de l'enfant	Garçon	2649	51	1203	50	933	53	2159	51	526	49		
	Fille	2516	49	1215	50	832	47	2098	49	540	51		
Age du père	Moins de 25 ans	734	14	151	6	424	24	509	12	175	16	1126	47
	Entre 25 et 30 ans	1439	28	563	23	590	33	1174	28	379	36	1075	45
	Entre 31 et 35 ans	1745	34	945	39	505	29	1503	35	353	33	188	8
	Plus de 35 ans	1247	24	760	31	246	14	1071	25	160	15	1	0
Sexe du répondant	Homme	1153	22	662	27	229	13	1024	24	181	17	860	36
	Femme	4012	78	1756	73	1536	87	3233	76	885	83	1530	64
Observations		5165		2418		1756		4257		1063		2390	

Sources : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013 pour les variables « Accompagner aux activités », « Se lever la nuit », « Aller chercher l'enfant sur son lieu d'accueil » et « Gérer les formalités liées au mode de garde ». Enquête Génération 2010, Céreq, 2017 pour les variables « Courses », « Diner » et « Aspirateur ». Données pondérées. Champ : couples cohabitants avec au moins un enfant. La définition du champ est adaptée en fonction des tâches, se référer au tableau 7.2 (chapitre 7, section 1.2) pour plus de précisions.

Annexe A.7.3 – Probabilité que le père, la mère, les deux parents ou quelqu'un d'autre s'occupe de différentes tâches parentales, selon le recours au congé de paternité, régressions logistiques multinomiales (effets marginaux)
Référence : non-recours au congé de paternité

	Accompagner aux activités	**Se lever la nuit**	**Aller chercher (garde)**	**Formalités administratives (garde)**	**Courses**	**Dîner**	**Aspirateur**
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
Elle	-0,01	-0,05*	-0,06***	-0,07**	-0,03	-0,03	-0,03
	(0,02)	(0,03)	(0,02)	(0,03)	(0,03)	(0,03)	(0,03)
Les deux	0,01	0,03	0,04***	0,03	-0,00	0,01	0,02
	(0,02)	(0,03)	(0,01)	(0,03)	(0,03)	(0,03)	(0,03)
Lui	0,01	0,02*	0,03**	0,04**	0,03	0,02	0,01
	(0,01)	(0,01)	(0,01)	(0,02)	(0,02)	(0,03)	(0,02)
Autre	-0,01		0				-0,00
	(0,01)		(0,01)				(0,02)
	2 418	1 756	4 257	1 063	2 390	2 390	2 390

Remarques : * : significatif au seuil de 10% ; ** : 5% ; *** : 1%, Sources : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013 pour les variables « Accompagner aux activités », « Se lever la nuit », « Aller chercher l'enfant sur son lieu d'accueil » et « Gérer les formalités liées au mode de garde », Enquête Génération 2010, Céreq, 2017 pour les variables « Courses », « Diner » et « Aspirateur ». Données pondérées. Champ : couples cohabitants avec au moins un enfant. La définition du champ est adaptée en fonction des tâches, se référer au tableau 6.2 pour plus de précisions. Les modèles incluent l'ensemble des variables de contrôle présentées dans le chapitre 6, section 1.2.

Annexe A.7.4 – Probabilité que les pères participent aux tâches au moins autant que leur compagne (vs. elle est la principale responsable), selon la période de recours, régressions logistiques (effets marginaux)
Référence : recours au congé de paternité dès la naissance

Période de recours au congé de paternité	Accompagner aux activités ludiques	Se lever la nuit	Aller chercher (garde)	Formalités administratives (garde)
	M4	M5	M6	M7
Non recours	0	-0,1*	-0,1***	-0,0*
	0	0	0	0
Plus tard	0	-0,1*	0	-0,1***
	0	0	0	0
Après le congé de maternité	0,1	0,1**	0	0
	-0,1	-0,1	0	0
Observations	2 392	1 750	4 223	3 070

Remarques : * : significatif au seuil de 10% ; ** : 5% ; *** : 1%, Sources : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013 pour les variables « Accompagner aux activités », « Se lever la nuit », « Aller chercher l'enfant sur son lieu d'accueil » et « Gérer les formalités liées au mode de garde ». Données pondérées. Champ : couples cohabitants avec au moins un enfant. La définition du champ est adaptée en fonction des tâches, se référer au tableau 6.2 pour plus de précisions. Ces modèles incluent l'ensemble des variables de contrôle présentées dans le chapitre 6, section 1.2.

Tableau de la figure 7.8 (chapitre 7, section 2.3)

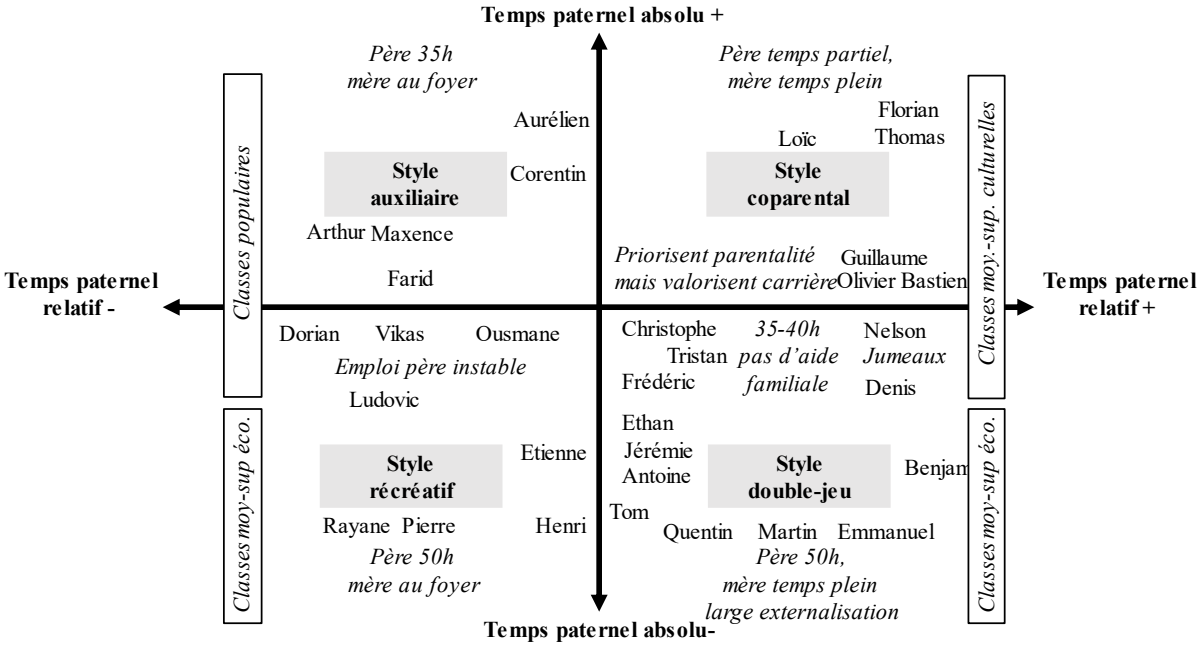
Annexe A.7.5 – Probabilité que le père, la mère, les deux parents ou quelqu'un d'autre s'occupe de différentes tâches parentales, selon la période de recours, régressions logistiques multinomiales (effets marginaux)

Référence : recours au congé de paternité dès la naissance

	Accompagner aux activités ludiques			**Se lever la nuit**			**Aller chercher (garde)**			**Formalités administratives (garde)**		
	Non recours	Plus tard	Après congé mater.	Non recours	Plus tard	Après congé mater.	Non recours	Plus tard	Après congé mater.	Non recours	Plus tard	Après congé mater.
Elle	0,01	0,01	-0,08	0,07**	0,05*	-0,14**	-0,06***	-0,07***	-0,08	0,12***	0,08**	0,06
	(0,03)	(0,03)	(0,06)	(0,03)	(0,03)	(0,06)	(0,02)	(0,02)	(0,05)	(0,04)	(0,03)	(0,06)
Les deux	0,00	-0,00	0,09	-0,04	-0,03	0,14**	0,04**	0,04**	0,02	-0,07**	-0,06**	-0,09**
	(0,03)	(0,03)	(0,07)	(0,03)	(0,03)	(0,07)	(0,02)	(0,02)	(0,04)	(0,03)	(0,03)	(0,04)
Lui	-0,02	-0,03	-0,00	-0,03**	-0,02	-0,01	0,02	0,02	0,08*	-0,05**	-0,02	0,03
	(0,02)	(0,02)	(0,05)	(0,01)	(0,01)	(0,03)	(0,02)	(0,02)	(0,04)	(0,02)	(0,02)	(0,05)
Autre	0,01	0,02*	-0,01				-0,01	0,01	-0,02			
	(0,01)	(0,01)	(0,02)				(0,01)	(0,01)	(0,03)			
	2 392	2 392	2 392	1 750	1 750	1 750	4 223	4 223	4 223	1 059	1 059	1 059

Remarques : * : significatif au seuil de 10% ; ** : 5% ; *** : 1%, Sources : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013 pour les variables « Accompagner aux activités », « Se lever la nuit », « Aller chercher l'enfant sur son lieu d'accueil » et « Gérer les formalités liées au mode de garde ». Données pondérées. Champ : couples cohabitants avec au moins un enfant. La définition du champ est adaptée en fonction des tâches, se référer au tableau 6.2 pour plus de précisions. Ces modèles incluent l'ensemble des variables de contrôle présentées dans le chapitre 6, section 1.2.

Annexe A.8.1 – Cartographie des styles de paternité



Les pseudonymes des enquêtés ont été positionnés à la main en fonction du temps que le père consacre aux tâches parentales au cours d'une semaine type à l'issue de la troisième vague d'entretiens, dans l'absolu et comparativement à la conjointe. Les précisions sur les caractéristiques sociales des parents (en italique) ont été ajoutées dans un second temps.

Table des matières

INTRODUCTION GENERALE **9**
PARTIE INTRODUCTIVE – FONDEMENTS THEORIQUES ET METHODOLOGIQUES **17**
Présentation de la partie introductive **19**
Chapitre 1 - Renouveler les perspectives sur le travail domestique **21**
1. Qu'est-ce que le travail domestique ? 22
1.1. « Travail domestique » et « care » : parallèles et divergences *22*
1.2. Des compréhensions diverses de l'adjectif « domestique » *23*
1.3. Pour une étude distincte mais interconnectée des tâches parentales et ménagères *24*
2. Une perspective institutionnelle 26
2.1. Vers une approche institutionnelle de la division du travail domestique *26*
2.2. L'étude du congé de paternité en France : enjeux et perspectives *29*
3. Une perspective paternelle 34
3.1. Étudier l'exercice de la paternité conventionnelle *34*
3.2. Des normes de paternité redéfinies depuis les années 1970 ..... *36*
3.3. L'implication paternelle en pratiques *41*
3.4. Une paternité « intime » ou « présente » plutôt que « nouvelle » *43*
4. Une perspective masculine 46
4.1. Une approche intégrative du genre *46*
4.2. Étudier les paternités sous le prisme des masculinités *49*
4.3. Ce que les « nouveaux pères » font aux masculinités *52*
5. La réception comme cadre analytique 57
5.1. Retracer les mécanismes *57*
5.2. Considérer la pluralité des appropriations et des effets *61*
5.3. Décentrer la focale du congé paternité *64*
5.4. Élargir les critères d'évaluation *66*
Chapitre 2 – Retracer les usages et effets à partir de méthodes mixtes **69**
1. Un protocole d'enquête mixte 69
1.1. Sources et matériaux d'enquête *69*
1.2. Des stratégies d'articulation plurielles *73*
2. Des entretiens longitudinaux 76
2.1. La paternité en trois actes *77*
2.2. « Papa où t'es ? » : multiplier les canaux de recrutement *79*
2.3. Caractéristiques des personnes interviewées *83*
2.4. Maintenir le lien *87*
2.5. Faire parler les hommes sur le travail domestique *89*
Conclusion de la partie introductive **97**

PREMIERE PARTIE – CE QUE LES PERES FONT AU CONGE 99
Introduction de la première partie 101
Chapitre 3 – Poser le congé de paternité 103
1. Le recours au congé de paternité, faire-valoir du « père présent » 104
1.1. Une norme statistique 105
1.2. Une norme sociale 111
2. Des pères absents ? Saisir le non-recours dans sa diversité 122
2.1. Vers une définition plurielle du non-recours 122
2.2. Données et méthodes 126
2.3. Un recours subordonné à la fonction de pourvoyeur de revenus 129
2.4. Des obstacles informationnels et administratifs 137
2.5. Des arrangements officieux qui brouillent la frontière entre recours et non-recours 142
Chapitre 4 – S'approprier le congé de paternité 147
1. À quoi sert *vraiment* le congé ? Typologie des interprétations et usages 149
1.1. Vivre un heureux évènement 151
1.2. Équilibrer les coûts et les bénéfices de la parentalité 156
1.3. Profiter de moments privilégiés 160
1.4. Un mode de garde « en tampon » 165
2. De l'intention à la pratique 167
2.1. Précisions méthodologiques 169
2.2. Reporter le congé, une pratique caractéristique des classes moyennes supérieures 171
2.3. Le recours à la naissance, une prescription médicale 182
2.4. Une décision de couple ? 189
2.5. Une interdépendance entre implication paternelle et soutien de proches 194
Conclusion de la première partie 202

DEUXIEME PARTIE. CE QUE LE CONGE FAIT AUX PERES (I) 203
Introduction de la deuxième partie 205
Chapitre 5 – Un pic d'investissement 207
1. Un partage dépendant du mode d'alimentation du nourrisson 210
1.1. Biberon et alternance des soins 213
1.2. Allaitement au sein et spécialisation 220
2. Une division genrée du sommeil dès la reprise professionnelle 227
2.1. Un sommeil paternel préservé en l'absence de congés 228
2.2. Des évolutions comparables à l'issue du congé en cas de recours 231
3. Une inversion temporaire des rôles après un accouchement difficile 235

3.1. Un travail de care auprès des accouchées *236*
3.2. De la valorisation du rôle temporaire de principal pourvoyeur de soins *238*
3.3. …à la crainte d'un détachement maternel persistant *240*
Chapitre 6 – Un temps hors du temps **247**
Les congés à la naissance, une occasion d'apprentissage circonscrite **247**
1. Une formation à la prise en charge des soins 248
1.1. Un statut de novice socialement accepté *250*
1.2. Développer ses compétences via la responsabilité intermittente du nourrisson *252*
1.3. Un apprentissage limité par l'allaitement et la spécialisation des rôles *259*
2. Une remise en cause de la conception récréative de la paternité 263
2.1. Désidéaliser et revaloriser le travail de care *265*
2.2. Des sentiments légitimes *267*
3. La réception masculine des normes centrées sur l'enfant 276
3.1. Quelques principes cohérents avec l'idéal d' « intimité paternelle » *278*
3.2. Des ambitions affectives dépendantes de la disponibilité des pères *280*
3.3. Un rejet des normes jugées trop contraignantes *284*
Conclusion de la deuxième partie **291**

TROISIEME PARTIE. CE QUE LE CONGE FAIT AUX PERES (II) **293**
Introduction de la troisième partie **295**
Chapitre 7 – Que reste-t-il de ces beaux jours ? **297**
1. Des effets variés selon les dimensions du travail domestique 298
1.1. Cadrage théorique *298*
1.2. Données et méthodes *303*
1.3. Résultats *312*
2. Des effets variés selon la période de recours 334
2.1. Cadrage théorique *334*
2.2. Données et méthodes *336*
2.3. Résultats *337*
Chapitre 8 – Tout n'est pas joué **349**
1 Une voie tracée vers la division genrée des rôles parentaux 350
1.1. Des pères maîtres du temps *350*
1.2. Une prise de distance avec le suivi des soins à l'enfant *355*
1.3. Un désengagement des tâches ménagères *358*
2. Deux mois de « congé de paternité » obligatoire : et alors ? 363
2.1. Des conditions inédites pour étudier l'impact du congé *363*
2.2. Des réactions variées à un congé contraint *365*

2.3. Un moindre sentiment de fatigue *369*
2.4. Des trajectoires paternelles peu impactées *371*
3. Une entreprise inachevée ? 375
3.1. Ethan *375*
3.2. Florian *381*
4. Styles de paternité et congé : des pratiques socialement situées 387
4.1. La paternité récréative *392*
4.2. La coparentalité *396*
4.3. La paternité auxiliaire *401*
4.4. La paternité double-jeu *406*
Conclusion de la troisième partie **415**

CONCLUSION GENERALE **417**

Tables des figures, encadrés et tableaux **433**
Bibliographie **437**
Table des annexes **461**
Annexes **463**