



HAL
open science

Le temps des pères

Myriam Chatot

► **To cite this version:**

Myriam Chatot. Le temps des pères. Sociologie. École des hautes études en sciences sociales - Paris, 2020. Français. NNT: . tel-03225265

HAL Id: tel-03225265

<https://theses.hal.science/tel-03225265v1>

Submitted on 12 May 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Ecole doctorale de l'EHESS

Institut de recherche interdisciplinaire sur les enjeux sociaux

Doctorat

Discipline : Sociologie

CHATOT MYRIAM

Le temps des pères

*Socialisation et résistances au rôle de pourvoyeur
de soins dans le cadre d'un congé parental à temps
plein*

Thèse dirigée par : Marc Bessin, directeur de recherche au CNRS, IRIS/EHESS

Date de soutenance : le 05 juin 2020

Rapporteurs 1 Bernard Fusulier, professeur de sociologie à l'Université catholique de Louvain
2 Clotilde Lemarchant, professeur de sociologie à l'Université de Lille

Jury 1 Danielle Boyer, chargée de recherche au département de la recherche de la CNAF
2 Agnès Martial, directrice de recherche au CNRS, CNE/EHESS
3 Caryn Medved, professeur de sociologie au Baruch College, City University of New York

*À Aloïs et Gaëtan, deux de mes
humains préférés*

REMERCIEMENTS

Bien que la thèse soit souvent appréhendée comme le moment de « produire son œuvre » dans une expérience intime et solitaire, elle ne s'écrit jamais seule. Les remerciements sont une manière bien modeste de rendre hommage aux personnes qui ont permis à ce projet d'aboutir.

Mes premiers remerciements vont à Marc Bessin, qui encadre mon travail de recherche depuis près de neuf ans. Il m'a accompagnée avec beaucoup d'intérêt et de bienveillance, m'a aidée à progresser dans ma réflexion et mon cheminement d'apprentie-chercheuse par ses conseils et ses suggestions, tout en me laissant libre de mes choix. Je me sens grâce à lui armée pour ce qui m'attend après la soutenance. Marc, j'ai eu de la chance de vous avoir comme directeur.

Deux autres personnes ont contribué de manière décisive à l'avancée de mon travail doctoral. Catherine Marry m'a encadrée pendant les premières années de ma thèse et m'a apportée plusieurs hypothèses et remarques qui se sont révélées décisives. Je suis reconnaissante de sa disponibilité et de ses propositions. Danielle Boyer a également été une personne-ressource tout au long de ma recherche, tant pour l'enquête empirique que pour la conceptualisation et les ajustements de ma recherche, grâce à ses suggestions et ses critiques, toujours pertinentes.

Aux membres du jury, Danielle Boyer, Bernard Fusulier, Clotilde Lemarchant, Agnès Martial, Caryn Medved, merci d'avoir accepté de lire et de commenter mon travail.

Une thèse de sociologie ne serait pas grand-chose sans matériau empirique. Je tiens à remercier tous les parents qui ont accepté de partager avec moi un peu de leurs histoires. Ma reconnaissance va à toutes les personnes qui ont relayé mon appel, notamment Danielle Boyer, Caroline B. et sa fille Marie, Clément C., Isabelle H., ainsi que les halte-garderie, les crèches, les lieux d'accueil parents-enfants, les cafés des papas... dont la liste est trop longue pour être reproduite qui m'ont aidée. Je remercie également la CNAF et la CAF de Paris pour leur appui.

Je remercie l'UNAF, en particulier Jean-Philippe Vallat et Hakim Boudaoud, de m'avoir donné l'opportunité de travailler sur l'enquête « Être père aujourd'hui ».

Faire une thèse, c'est bénéficier de l'écoute et des remarques de nombreux. ses collègues, au sein de son laboratoire (dans mon cas l'IRIS et le CMH), des lieux où on enseigne ou lors de manifestations scientifiques. Là encore, la liste ne peut être exhaustive, je me contenterai de remercier en particulier : Elsa Boulet, Jean-Daniel Boyer, Hélène Bretin, Isabelle Clair, Alice Debauche, Pascale Haag, Benoît Hachet, Marie-Clémence Le Pape, Audrey Marcillat, Elise Marsicano, Mathilde Mondon, Alice Olivier, Sophie Pochic, Hélène Trellu, Anne-Sophie Vozari, Arthur Vuattoux, et mes collègues de RePPaMa, du RT48 et de l'Unistra.

Le soutien peut prendre également prendre une forme émotionnelle et matérielle, et c'est là que les proches interviennent. Merci à mes parents de leur aide indéfectible, ils m'ont permis de réaliser cette thèse dans les meilleures conditions possibles. Merci également, pour leur appui moral et pour certain.es leurs relectures, à Gaëtan, Marie-Caroline, mes amies de prépa et en particulier Marie-Anaïs, Dominique, Cécile, Paul, Emeric, Frank. Enfin, à Aloïs : l'expression de ma reconnaissance envers toi dépasse largement l'espace qu'il m'est autorisé d'occuper pour ces remerciements. Je vais me contenter de saluer les trois qualités que j'apprécie le plus chez toi alors que j'écris ces lignes : ta bienveillance, ta prévenance et tes qualités de relecteur. Ta lumineuse présence m'a beaucoup apportée dans l'achèvement de ce périple, pas si solitaire.

RESUME ET MOTS CLES

Résumé

Cette thèse porte sur les modalités d'adoption du rôle de pourvoyeur de soins par un homme dans le cadre d'un congé parental à plein temps en France dans les années 2010 ; c'est-à-dire qu'elle interroge comment un homme devient responsable de la satisfaction des besoins des autres membres de la famille, notamment ceux des enfants. Le questionnement est double : il s'agit d'une part de comprendre à quelles conditions un père en couple hétérosexuel recourt au dispositif du congé parental, et d'autre part de rendre compte des processus de socialisation par lesquels un père devient pourvoyeur de soins dans ce cadre.

L'analyse s'appuie principalement sur un corpus d'entretiens semi-directifs menés auprès de pères ayant pris un congé parental d'éducation à temps plein et/ou un complément de libre choix d'activité à taux plein. Des enquêtes complémentaires ont également été menées sur d'autres populations, interrogées dans le cadre d'entretiens semi-directifs : conjointes de pères en congé parental, mères en congé parental, pères ayant au moins un enfant de moins de trois ans et n'ayant pas bénéficié d'un congé parental, pères en congé parental à temps partiel.

L'analyse des parcours de vie des pères en congé parental à plein temps met en évidence que si certains aspects de leurs socialisations antérieures peuvent éclairer le recours masculin (minoritaire) au congé parental, ce recours dépend principalement de facteurs contextuels. Loin de dessiner une trajectoire unique, les emplois que ces hommes font du temps du congé parental dessinent une pluralité de logiques de recours au dispositif.

Cette pluralité ne doit pas pour autant dissimuler une socialisation temporelle commune à ces hommes (du moins pour ceux dont les enfants ne sont pas confiés à un autre mode d'accueil les journées de semaine). Le congé parental est l'occasion pour les parents bénéficiaires d'apprendre ou de développer les compétences et connaissances nécessaires à l'exercice de la responsabilité de pourvoyeur.euse de soins. Cependant, cette responsabilité prend des contenus différents en fonction du sexe du parent.

Mots clés

genre, congé parental, paternité, parentalité, conciliation travail-famille, socialisation, pourvoyeur de soins, temporalités

ABSTRACT AND KEYWORDS

Title

Fathers' time – socialization and resistances about being a caregiver while on full time parental leave

Abstract

This thesis focuses on how men become caregivers when they take a full time parental leave in France in the 2010s. It asks under which conditions fathers in a heterosexual relationship take a parental leave and how they are socialized while on leave.

Based on an investigation mainly focused on interviews with fathers who took a full time educational parental leave and/or a full rate family benefit (the *Complément de libre choix d'activité*). A secondary investigation was made among other parents (also interviewed) : fathers on parental leave's partners, mothers on parental leave, fathers who didn't take parental leave and had children of preschool age, fathers on part time parental leave.

The life paths of fathers on full time parental leave show that the leave-taking is mainly due to contextual factors, despite the impact of previous socializations. There is no single trajectory leading those men to take a parental leave, but rather a diversity of them. This diversity of paths affects leave time allocation between family, work-related and personal time.

This diversity mustn't hide a shared temporal socialization of men on parental leave (at least when they don't use a full time childcare service). While on leave, parents learn or master skills and knowledge needed to be a caregiver. However, being a caregiver doesn't mean the same responsibilities for mothers and fathers.

Keywords

Gender, parental leave, fatherhood, parenting, fathering, work-life balance, socialization, caregiving, time

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS.....	3
RESUME ET MOTS CLES.....	4
ABSTRACT AND KEYWORDS.....	5
SOMMAIRE	6
INTRODUCTION.....	8
PARTIE I : PENSER LES PERES EN CONGE PARENTAL EN SOCIOLOGIE – REVUE DE LITTERATURE ET METHODOLOGIE DE L’ENQUETE	20
CHAPITRE 1 : LA PATERNITE EN DOUBLE : CONCEPTS ET OUTILS POUR ETUDIER LES PERES.....	22
CHAPITRE 2 : L’INVERSION DU GENRE - UNE SOCIOLOGIE DES IRREGULARITES SOCIALES	52
CHAPITRE 3 : LE CONGE PARENTAL COMME TRAVAIL DU TEMPS.....	72
CHAPITRE 4 : LES PERES EN CONGE PARENTAL AU PRISME EMPIRIQUE	89
CONCLUSION DE LA PARTIE I.....	108
PARTIE II : RECOURIR AU CONGE PARENTAL QUAND ON EST UN HOMME.....	113
CHAPITRE 5 : LE CONGE PARENTAL DANS LE PARCOURS DE VIE DES PERES.....	117
CHAPITRE 6 : NEGOCIER LE CONGE PARENTAL QUAND ON EST UN HOMME.....	154
CHAPITRE 7 : LE CONGE PARENTAL DES PERES - UNE PLURALITE DES EMPLOIS DU TEMPS.....	199
CONCLUSION DE LA PARTIE II	238
PARTIE III : DEVENIR PRINCIPAL POURVOYEUR DE SOINS QUAND ON EST UN HOMME	242
CHAPITRE 8 : APPRENDRE A ETRE POURVOYEUR DE SOINS	246

CHAPITRE 9 : LE TRAVAIL DU TEMPS - LE CONGE PARENTAL COMME « EPREUVE TEMPORELLE »	296
CHAPITRE 10 : AMENAGER LE ROLE DE POURVOYEUR DE SOINS - UN CARE MASCULIN ?.....	346
CONCLUSION DE LA PARTIE III.....	397
CONCLUSION.....	399
BIBLIOGRAPHIE	411
ANNEXE 1 : GRILLES D'ENTRETIEN	450
ANNEXE 2 : TABLEAUX RECAPITULATIFS DES ENQUETE.ES.....	457
ANNEXE 3 : HISTOIRE DU CONGE PARENTAL	480
ANNEXE 4 : LA REFORME DU CONGE PARENTAL (FRANCE, 2014) – UN SIGNAL FORT OU UNE AUTRE MESURE SYMBOLIQUE ?.....	487
ANNEXE 5 : LES DETERMINANTS DE LA PRISE DU CONGE PARENTAL (BIBLIOGRAPHIE).....	518
ANNEXE 6 : “ÊTRE PERE AUJOURD’HUI”	520
ANNEXE 7 : TABLE DES ENCADRES.....	528
ANNEXE 8 : TABLE DES TABLEAUX ET DES GRAPHIQUES	530
TABLE DES MATIERES.....	531

INTRODUCTION

I — QUALIFIER LES PERES EN CONGE PARENTAL : LE ROLE DE POURVOYEUR DE SOINS

Les pères en congé parental à temps plein en France restent une exception : après une naissance, 2% des pères prennent un congé parental à temps plein d'au moins un mois, contre 28% des mères (Govillot, 2013). En dépit (ou peut-être grâce) à leur rareté, ils sont décrits sous un jour flatteur dans la presse : qualifiés de « pionniers »¹, ces pères sont présentés comme des « super-papas » ayant (temporairement) désinvesti la sphère professionnelle au profit de la sphère familiale. Les titres ou les chapeaux présentent souvent le congé comme l'occasion de renforcer le lien père-enfant :

Mari et père au foyer, Joël Morand, 55 ans, est surtout un homme heureux d'avoir pu prendre un congé parental pour s'occuper de ses enfants lorsqu'ils étaient petits.²

J'aurais rêvé de pourvoir me consacrer à l'éducation de mes enfants.³

Quelques - rares - hommes mettent leur carrière entre parenthèses pour rester à la maison. L'occasion de nouer de liens très forts avec leurs enfants.⁴

De facto, dans les enquêtes portant sur les pères au foyer à l'étranger, ces couples sont souvent présentés sous l'angle de l'inversion du genre (Guichard-Claudic, Kergoat, Vilbrod, 2008) avec un homme « pourvoyeur de soins » (*caregiver*) et une femme « pourvoyeuse de revenus » (*breadwinner*) (Chesley, 2011 ; Doucet, 2011 ; Medved, Rayan, Okimoto, 2012 ;

¹ Rolin Gaëlle, 2013, « Pères au foyer, enquête sur ces pionniers », *Le figaro Madame* [en ligne], publié le 16 septembre 2013, consulté le 22 novembre 2019. URL : <http://madame.lefigaro.fr/societe/peres-foyer-enquete-sur-ces-pionniers-160913-163167>

Leveau Clémence, « Le congé parental : cinq pères racontent », *Elle* [en ligne], publié le 27 mars 2013, consulté le 22 novembre 2019. URL : https://www.elle.fr/Elle-Active/Conge-parental-cinq-peres-racontent-2599632#_=_

² Messina Géraldine, 2019, « Les hommes font aussi l'expérience du congé parental », *La montagne* [en ligne], publié le 09 mars 2013, consulté le 22 novembre 2019. URL : https://www.lamontagne.fr/clermont-ferrand-63000/actualites/les-hommes-font-aussi-l-experience-du-conge-parental_13507666/#refresh

³ Moran Anaïs, Bakouche Sarah-Lou, 2018, « J'aurais rêvé de pouvoir me consacrer à l'éducation de mes enfants », *Libération* [en ligne], mis en ligne le 26 juin 2018, consulté le 22 novembre 2019. URL : https://www.liberation.fr/france/2018/06/26/j-aurais-reve-pouvoir-me-consacrer-a-l-education-de-mes-enfants_1662151

⁴ Daycard Laurène, 2019, « C'est papa qui garde les enfants », *Les Echos* [en ligne], mis en ligne le 11 janvier 2019, consulté le 22 novembre 2019. URL : <https://www.lesechos.fr/2019/01/cest-papa-qui-garde-les-enfants-1021380>

Pinho, Gaunt, 2019). Pourtant, ces concepts sont rarement étudiés en tant que tels dans ces articles : ces deux catégories sont utilisées dans une approche descriptive (femme au travail, père au foyer) pour étudier comment les normes de genre se rejouent dans ces couples, sans que leur définition ne soit discutée.

De plus, les critères retenus pour être classé comme « père au foyer/pourvoyeur de soins » sont variables d'une enquête à l'autre. Pour Noelle Chesley (2011), les pères au foyer sont des hommes qui se sont occupés (*caring* en version originale) d'au moins un enfant de moins de 12 ans pendant six mois minimum, pendant que leurs conjointes travaillaient à plein temps et gagnait au moins 80% des revenus du ménage. Mariana Pinho et Ruth Gaunt (2019) ont également choisi les participant.es à leur enquête en fonction du temps de travail, y compris parental : les couples retenus (hétérosexuels et mariés ou cohabitants) devaient avoir au moins un enfant de moins de cinq ans et manifester une division du travail fondée sur deux rôles familiaux distincts. Les parents principaux pourvoyeurs de soins ont été définis comme consacrant au minimum dix heures de moins que leurs partenaires au travail rémunéré et dix heures de plus que celle ou celui-ci au travail parental (*childcare*)⁵. Andrea Doucet (2006a) quant à elle appuie la constitution de son corpus sur l'autodéfinition (homme qui se définit comme principal pourvoyeur de soins ou *primary caregiver* en version originale), si bien que sa recherche intègre une plus grande diversité de situations. En effet, elle inclut des pères « solos »⁶, « au foyer » (à la maison pendant au moins un an) ou en congé parental, des pères dont « l'appartenance culturelle » était peu compatible avec une autodéfinition comme « père au foyer » mais qui se trouvaient néanmoins dans une situation analogue, ou encore des hommes qui partageaient la fonction de pourvoyeur de soins avec leur conjoint.e (*sharedcaregiving fathers*). Par ailleurs, l'hétérosexualité n'était pas un critère retenu dans cette enquête : quelques-uns des pères interrogés étant en couple avec un homme. L'enquête menée par Caryn Medved, Rachel Ryan et Cynthia Okimoto (2012) emploie des critères plus restreints, mais prend également en compte l'autodéfinition : les participants sont des couples mariés et hétérosexuels où le père est considéré comme le principal pourvoyeur de soins de l'enfant (*primary child care provider*) et la mère est salariée à plein temps⁷.

⁵ Inversement, les parents principaux pourvoyeurs de ressources ont été définis comme consacrant au moins dix heures de plus que leur partenaire au travail rémunéré et dix heures de moins au travail parental. Cette division du travail définie par les chercheuses s'est vérifiée en termes d'auto-identification par les enquêtés concernés.

⁶ Qu'ils soient veufs, aient la résidence principale de leurs enfants ou qu'ils la partagent avec leur ex-conjointe dans le cadre d'une résidence alternée.

⁷ Dans les couples retenus, le père soit ne recevait aucun revenu par le biais d'un travail rémunéré, soit travaillait à temps partiel (20% au plus).

Ce bref aperçu de quelques enquêtes sur les pères « au foyer » et/ou « (principal) pourvoyeur de soins » illustre la difficulté de qualifier cette situation, en particulier lorsqu'elle concerne un homme. En effet, le statut de parent au foyer est ambivalent, puisqu'il se définit par l'absence de travail salarié, mais aussi par un certain usage du temps : un parent d'enfants mineurs sans activité salariée et qui recherche activement du travail ne sera pas par défaut qualifié de parent « au foyer », mais plutôt de chômeur.euse. De plus, si la situation de parent au foyer est souvent envisagée comme exclusive de toute activité rémunérée, ce n'est pas un critère retenu dans plusieurs des enquêtes précédentes (bien que les durées d'activité rémunérées incluses soient restreintes)

Opter pour une approche en termes de répartition des tâches paraît à première vue un critère présentant moins d'aléa pour le chercheur ou la chercheuse que l'autodéfinition. En effet, cette dernière dépend en partie de l'inscription de « parent au foyer » dans le « répertoire » du masculin ou du féminin (Hertz, Martin, Rey, 2002 ; Chatot, 2017b). En témoigne le choix d'Andrea Doucet (2006a) d'inclure des pères qui ne se définissaient pas comme *primary caregiver* lorsque selon elle cette identité n'existait pas dans le « répertoire » de l'« appartenance culturelle » des concernés. Un parent « au foyer » ou « pourvoyeur.euse de soins » serait donc un parent qui accomplit la majorité ou la totalité des tâches consistant à « prendre soin » des autres membres de la famille sur le plan physique et psychique, c'est-à-dire qui assure le « travail domestique » (Delphy, 1997), le « travail reproductif » (Kergoat, 2010) ou le « travail de *care* » (Cresson, Gadrey, 2004)⁸. Or, ce type de travail pose des difficultés concernant la définition de son « périmètre » (Delphy, 1997 ; Roy, 2012) : comment inventorier l'ensemble des tâches et activités relevant du soin, comme le travail domestique de la santé (Cresson, 1995) ou le travail de réconfort de sa ou son conjoint.e (Jonas, 2006) ? Comment classer certaines tâches à la frontière entre travail et loisir (comme cultiver un potager ou coudre des vêtements) ? Ou entre « prendre soin » et loisir (comme regarder la télévision avec ses enfants) ? Comment prendre en compte la « charge mentale » (Haicault, 1984), c'est-à-dire le travail d'organisation, de coordination et de planification qui va de pair avec le travail domestique et de *care* afin d'en assurer la continuité (Tronto, 2013) ?

De plus, les activités pouvant être catégorisées comme relevant de ce travail de *care* ne sont pas forcément prises en charge par un seul des membres du couple. Par exemple, le travail parental (Verjus, Vogel, 2009) est fréquemment pris en charge par les deux parents, même si les pères se réservent généralement les activités parentales les plus plaisantes (Brugeilles,

⁸ Dans cette introduction, ces trois expressions seront employées comme synonymes, même si le contenu donné à chacune diffère légèrement.

Sebillé, 2010). Or, comme rappelé précédemment, le « travail reproductif » comporte une part importante de « charge mentale » ou « d'orchestration » : il ne suffit donc pas « d'exécuter » une activité de *care* pour pouvoir être considéré comme en charge du travail parental (Glaude, de Singly, 1986). Cette distinction entre exécution et orchestration fait écho aux quatre phases de l'éthique du *care* distinguées par Joan Tronto (2009) : l'orchestration renvoie aux deux premières phases (se soucier de⁹ et se charger de¹⁰, ou *caring about* et *taking care of* en version originale) et l'exécution aux deux dernières (accorder des soins¹¹ et recevoir des soins¹², ou *care giving* et *care receiving* en anglais). À ce titre, il conviendrait de déplacer la définition du rôle de pourvoyeur de soins des tâches ou activités¹³ à la responsabilité : est pourvoyeur de soins la personne du couple qui orchestre les activités de soins (au sens large), c'est-à-dire qui supervise leur exécution (soit en les réalisant elles-mêmes, soit en les déléguant à quelqu'un d'autre).

Cette définition du rôle de pourvoyeur.euse de soins permet aussi de dépasser une autre difficulté : celle de l'appréhension de cette fonction et de celle de pourvoyeur.euse de revenus comme mutuellement exclusifs et assurée uniquement par les parents/conjoint.es¹⁴. En effet, dans certains couples (notamment biactifs), les deux parents peuvent être responsables conjointement d'une partie du travail de soin et de l'apport de revenus, en fonction des jours, de la période de la vie ou des activités de soins. Cette situation fait écho à celle des couples où le père est qualifié de *sharedcaregiving* par Andrea Doucet (2006a), d'*equal carer* par Paul Hodgkinson et Rachel Brooks (2018) ou exercerait une « paternité conjointe » par Marianne Modak et Clothilde Palazzo (2002). Cependant, on peut faire l'hypothèse que dans chaque couple, un des parents est le ou la principal.e pourvoyeur.euse de soins¹⁵, c'est-à-dire qu'il ou elle est considéré comme responsable du bien-être de l'enfant et prend une plus grande part du travail parental, même si cette responsabilité peut être partagée ou déléguée à l'autre parent pendant les périodes de co-présence des parents avec l'enfant (ou à quelqu'un d'autre, comme un.e autre membre de la famille, un.e proche ou un.e employé.e). Aussi, par souci d'alléger l'écriture, j'emploierai le terme de « pourvoyeur.euse de soins » comme synonyme de

⁹ Reconnaître l'existence d'un besoin et évaluer la possibilité d'y apporter une réponse.

¹⁰ Assumer une certaine responsabilité par rapport à un besoin identifié.

¹¹ Un travail matériel est nécessaire et exige de venir au contact de l'objet du *care*.

¹² Le ou la pourvoyeur.euse doit prêter attention à la manière dont le soin a été reçu, pour savoir si le besoin a été rempli.

¹³ En termes de fréquence de prise en charge, de répartition entre les conjoint.es ou de temps passé à les réaliser.

¹⁴ Dans certains modèles familiaux, la charge de pourvoyeur.euse de soins peut être confiée à une autre personne que les parents (comme une grand-mère ou une nourrice) ou la fonction de pourvoyeur.euse de ressources être absente ou très réduite (dans un couple de rentier.es par exemple). Cependant, aucune de ces situations ne s'est présentée parmi les parents rencontrés dans le cadre de cette recherche, elles ne seront donc pas investiguées.

¹⁵ Il ne s'agit pas non plus d'affirmer que cette responsabilité est attribuée à un parent une fois pour toutes, elle pourrait être transmise d'un parent à l'autre en fonction de l'évolution des conditions de vie du couple.

« principal pourvoyeur.euse de soins » ; ce qui ne signifie pas que l'autre parent n'exerce pas cette fonction, mais que sa responsabilité est plus réduite concernant les soins de l'enfant¹⁶.

Un dernier point doit être abordé concernant le rôle de pourvoyeur.euse de soins : celle de l'intensité ou de l'ampleur de ce travail. En effet, comme pour le travail ménager (Dussuet, 1997), le travail parental peut inclure davantage de dimensions, prendre plus de temps ou nécessiter plus de compétences d'un parent à l'autre en fonction du temps disponible de l'individu et des normes culturelles en matière de parentalité et d'éducation (Hays, 1998 ; Lee, Bristow, Faircloth, Macvarish, 2014 ; Landour, Odier, 2017). Cependant, le concept de pourvoyeur.euse de soins ne désigne pas l'étendue du *care* parental réalisé par un parent, mais la répartition de ce travail entre les parents. À ce titre, si prendre un congé parental peut être à l'origine pour les mères d'une intensification du travail parental, il ne remet pas en cause la division sexuée du travail dans les couples concernés (sinon pour la renforcer ; Brunet, Kertudo, 2010).

Ce travail de définition permet donc de préciser les enjeux dans l'étude des pères en congé parental à plein temps. Certes, leur recours au dispositif permet de surmonter l'écueil posé dans le cas des pères « au foyer » de l'identification d'un ou plusieurs critères de classification. Cependant, si l'assimilation entre recours au congé parental et exercice de la fonction de pourvoyeur de soins est présentée comme acquise dans les articles de presse portant sur cette population, elle doit être interrogée dans le cadre d'une enquête sociologique. Quelles sont les modalités de l'adoption par un homme du rôle de pourvoyeur de soins dans le cadre d'un congé parental à plein temps, traditionnellement dévolu aux femmes (Collectif, 1984 ; Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel, Sonthonnax, 1985 ; Cresson, Gadrey, 2004 ; Brugeilles, Sebille, 2009 ; Gojard, 2010) ? Cette question est double : il s'agit à la fois d'examiner quels sont les hommes qui endossent le rôle de pourvoyeur de soins en prenant un congé parental et d'investiguer les mécanismes par lesquels ces derniers deviennent (ou non) pourvoyeurs de soins pendant cette période.

¹⁶ C'est-à-dire moins d'activités supervisées et/ou périodes de temps moins longues consacrées à l'orchestration et l'exécution du travail parental.

II — LES PERES EN CONGE PARENTAL COMME REVELATEUR DE LA DIVISION SEXUEE DU TRAVAIL

Les pères en congé parental constituent une minorité, et à plus forte raison les pères en congé parental à temps plein (Boyer, Nicolas, Robert, 2013 ; Laporte, Legendre, 2018). Ils représentent néanmoins un objet privilégié pour rendre compte des mécanismes présidant aux inégalités dans la répartition du travail parental entre les parents en fonction de leur sexe. En effet, cette situation marginale permet de montrer ce qui change concernant la répartition entre conjoint.es des tâches parentales quand un homme est à la maison, mais aussi ce qui résiste. Il s'agit donc d'étudier le rôle des socialisations plurielles et des négociations conjugales dans les pratiques parentales. En effet, si le décalage entre les représentations contemporaines dominantes concernant la paternité et les pratiques des hommes en matière de tâches quotidiennes est bien connu en sociologie de la famille (Dagenais, Devreux, 1998 ; Brugeilles, Sebille, 2009 ; Champagne, Pailhé, Solaz, 2015), les causes de ce paradoxe ont été peu explorées.

Certes, si l'on considère le travail parental comme une partie du travail domestique, les mécanismes de résistances des hommes et d'assignation des femmes à ce travail ont été longuement étudiés : la « stratégie du mauvais élève » (Kaufmann , 1992) qui permet aux hommes de se déclarer incompetents en matière de tâches domestiques, l'injonction à agir intériorisée par les femmes face au sale et au désordre (Dussuet, 1997), la minimisation dans les représentations des individus de l'écart de travail domestique réalisé par les femmes et par leurs conjoints (Letrait, Mougel, 2010 ; Roux, 1999)... Cependant, « au sein du travail domestique, les activités parentales occupent un statut spécifique ; elles sont chargées émotionnellement et souvent plus valorisées car elles représentent un investissement éducatif de long terme » (Pailhé, Solaz, 2004 : 601). Dans cette perspective, un homme peut justifier de ne pas cuisiner parce qu'il a tendance à faire brûler le dîner ou que sa conjointe a plus d'inspiration pour les menus, mais il est peu légitime d'affirmer ne pas changer les couches parce que c'est désagréable.

Les justifications que les pères et les mères donnent pour expliquer la répartition du travail parental tiennent souvent au temps disponible de chacun des conjoints : si les pères en font moins, ce serait parce qu'ils sont moins présents au foyer et qu'ils disposeraient de moins de temps que les mères pour s'occuper des enfants (Modak, Palazzo, 2002). De fait, les femmes

salariées à temps complet ont en moyenne une journée de travail plus courte que les hommes¹⁷, sans compter que les femmes sont plus susceptibles de passer à temps partiel ou d'arrêter de travailler après l'arrivée d'un enfant que ne le sont les hommes (Pailhé, Solaz, 2010). Le partage inégal ne serait pas donc une question de moindre implication ou envie des hommes de prendre en charge le travail parental, mais le résultat d'un arbitrage conjugal : si les femmes prennent davantage en charge les tâches ménagères et parentales, c'est parce que chacune de ces femmes se serait trouvé dans son couple dans une position plus favorable que son conjoint pour s'en occuper, notamment du fait de la situation respective de chacun par rapport à l'emploi.

Dans l'enquête « Être père aujourd'hui » de l'Observatoire des familles (2016) (annexe 6), près de la moitié des pères interrogés (46%) estiment ne pas disposer de suffisamment de temps pour faire ce qu'ils souhaitent avec leurs enfants. Parmi les pères qui ont explicité la cause de ce manque de temps, les trois quarts d'entre eux évoquent l'activité professionnelle. De même, dans le cas particulier de la prise du congé parental, 30% des pères qui auraient pu être intéressés *a priori* par ce congé mais qui n'en ont finalement pas pris (soit 54% des pères) y ont renoncé en partie par peur que le congé ne leur pose des problèmes dans leur travail ou leur carrière (16% des mères intéressées *a priori* choisissent cette raison parmi celles qui les ont fait renoncer) (Govillot, 2013). La crainte des conséquences professionnelles est ainsi plus souvent mise en avant par les pères pour expliquer leur absence de recours au dispositif que la faible indemnisation du congé (mentionnée par 22% des pères et 39% des mères). Ces enquêtes dressent le portrait de pères qui ne demanderaient qu'à s'investir davantage dans la famille et à passer plus de temps avec les enfants, sur le modèle du « nouveau père », mais qui ne le pourraient pas en raison des normes en vigueur dans le monde professionnel. Ces normes exigeraient des individus en général et des hommes en particulier une dévotion au travail, les contraintes personnelles devant passer au second plan. Cette demande d'investissement professionnelle semble vécue par les pères comme une fatalité : les pères interrogés dans l'enquête « Être père aujourd'hui » qui déclarent manquer de temps avec les enfants identifient cette situation comme source pour eux d'insatisfaction (79%) ou de frustration (66%), davantage que de la culpabilité (51%). Ainsi, si les femmes ont à concilier travail et famille, les hommes auraient à choisir entre ces deux pôles (ou pensent devoir le faire), souvent en faveur du premier.

¹⁷ 8 heures de durée moyenne par jour en 2016, contre 8 heures pour les hommes selon l'enquête Emploi 2016 de l'institut national de de la statistique et des études économiques (Insee, 2017, « Durée et organisation du temps de travail », Insee *Références*, édition 2017, p. 112-113. URL : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/2891765/ecrt17j-f4-1-temps-travail.pdf>).

Or, dans le cas des pères en congé parental à plein temps, l'argument du manque de temps lié à l'activité professionnelle ne tient plus. Dans les représentations communes (telles qu'elles transparaissent dans les articles de presse mentionnés précédemment), le temps du congé de ces hommes serait alors intégralement affecté à leurs enfants, comme si le temps de travail salarié et le temps parental fonctionnaient en vases communicants. C'est d'ailleurs ce qui est attendu d'un.e pourvoyeur.euse de soins : mettre son temps au service des autres membres de la famille (Martín Palomo, 2009 ; Bessin, Gaudart, 2009). Or, le rapport au temps parental ou familial diffère en fonction du sexe du parent : là où les mères feraient preuve d'une « maternité intensive » (Hays, 1998) et d'une disponibilité permanente aux enfants et à la famille en général (Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel, Sonthonnax, 1985), la paternité serait « conditionnelle » (Modak, Palazzo, 2002) et s'exercerait dans des lieux et des espaces définis (de Singly, 2016 [1996]). Cette recherche a donc pour objectif d'étudier les modalités d'un possible changement dans le rapport au temps parental des pères en congé parental.

L'enquête inaugurale de Michèle Ferrand et Anne-Marie Devreux (1981) sur le vécu de la paternité, la première en France à mettre en évidence ce décalage, et celles qui se sont inscrites dans sa continuité, ont permis de déconstruire l'hégémonie supposée du modèle du « nouveau père ». Cependant, elles ont conduit à limiter en partie l'étude de la paternité par les sociologues français à son positionnement par rapport à l'idéal du « nouveau père », dans une perspective critique de la domination masculine, au détriment d'une approche plus compréhensive. Cette thèse a pour ambition de compléter cette lecture des pères comme bénéficiaires de la division sexuée du travail, en étudiant la paternité comme un processus. En effet, la comparaison qui est souvent réalisée entre pères et mères contribue à réifier la paternité et à considérer les hommes comme un ensemble homogène concernant leurs pratiques parentales. Or, les enquêtes réalisées sur les pères placés en situation d'être pourvoyeur de soins¹⁸ ont montré que ces hommes peuvent manifester une paternité « réinventée » (Martial, 2013b). Ils sont en effet fréquemment amenés à cumuler des fonctions traditionnellement attribuées de manière distinctes aux pères et aux mères, en prenant en charge une part importante du travail domestique (Boyer, Renouard, 2004) ou en exerçant un rôle parental cumulant autorité et réconfort (Piesen, 2016). Il s'agit donc dans ma recherche de dépasser une vision dichotomique opposant maternité et paternité, et positionnant la seconde par rapport à la première. Au contraire, l'objectif de cette recherche est d'étudier les pères en partant de leurs propres pratiques et représentations en matière de paternité, afin de montrer à quelles conditions

¹⁸ Comme les pères « solos » qui ont la résidence de leurs enfants après une séparation conjugale (Martial, 2013b ; Piesen, 2016), au chômage (Pochic, 2000) ou en congé parental (Boyer, Renouard, 2004 ; Trellu, 2010).

un homme devient pourvoyeur de soins et donc de mettre en lumière quelques-uns des facteurs à l'origine des inégalités femmes-hommes dans la sphère privée.

III — LES PERES EN CONGE PARENTAL A L'ETUDE

Les pères en congé parental à plein temps provoquent un « trouble dans le genre » (Butler, 2006) en recourant à un dispositif largement utilisé par les femmes et en endossant un rôle traditionnelle féminin (celui de « parent au foyer »). Cependant, si « trouble » il y a, c'est bien parce que le genre n'est pas une essence mais un construit social complexe, aussi bien sur le plan des représentations, des normes que des pratiques. Cette recherche doctorale s'attachera donc à mettre en évidence les rapports des pères en congé parental aux fonctions de pourvoyeur de soins et de ressources, mais aussi plus largement au *care* et aux masculinités, par l'analyse d'un matériau collecté auprès de 114 parents dans le cadre d'entretiens semi-directifs : parents en congé parental (d'éducation et/ou bénéficiaire d'un complément d'activité) à temps plein et à temps partiel et leurs conjoint.es, pères ayant au moins un enfant de moins de trois ans gardé par différents modes d'accueil (mère en congé parental ou au foyer, crèche, assistant.e maternel.le, père au foyer). Elle repose principalement sur les 38 entretiens réalisés avec des pères en congé parental à temps plein, les autres entretiens menés auprès des autres enquêté.es étant mobilisés en complément de ce corpus principal (voir chapitre 4).

La réflexion sur les modalités du devenir pourvoyeur de soins dans le cadre d'un congé parental par un homme s'organise en trois parties. La première vise à construire les soubassements théoriques nécessaires à l'étude de la population d'enquête, au croisement de trois champs de recherche sociologiques : la paternité, l'inversion du genre et les temporalités. Le premier chapitre retrace la genèse des études sur la paternité en sociologie, basées sur trois couples d'opposition : les pères comme bénéficiaires ou victimes des structures sociales, le modèle du *pater familias* ou du nouveau père, la paternité « en solitaire » (en l'absence de la/d'une mère) comme paternité « ordinaire » ou au contraire comme hybride entre paternité et maternité. Le deuxième chapitre s'intéresse au concept d'inversion du genre, en mettant en évidence les causes de l'entrée dans un métier, une activité ou une situation traditionnellement associés à l'autre sexe et les conséquences de cet atypisme sur les conditions d'exercice de ces occupations ou positions sociales. Le troisième chapitre constitue un resserrement sur la thématique des pères en congé parental, puisqu'il porte sur l'étude des temporalités dans le cadre d'un congé parental. Ces trois chapitres permettent de mettre au jour quelques-unes des questions de recherche auxquelles cette thèse apporte des éléments de réponses : à quelles

conditions les hommes recourent au dispositif du congé parental, à la fois du point de vue de leurs parcours de vie et de leurs caractéristiques socio-démographiques au moment de l'arrivée d'un enfant ? Quels usages font-ils du dispositif ? Quelles socialisations sont produites par le congé, notamment en ce qui concerne l'apprentissage de la fonction de pourvoyeur de soins ? Dans quelle mesure l'exercice de ce rôle entre en concurrence ou en congruence avec d'autres rôles ou normes pour les hommes bénéficiaires ? L'une des hypothèses fondamentales de cette recherche est de postuler de la diversité des profils des pères en congé parental, et dès lors de leurs usages du congé et de leurs rapports aux rôles de pourvoyeur de soins et de ressources. Cette hypothèse sera explorée dans la deuxième et la troisième partie, selon deux angles différents. Enfin, dans le quatrième chapitre, les modalités de l'enquête empirique seront explicitées.

Dans la deuxième partie, il s'agit d'identifier les conditions menant un homme à recourir au dispositif, tant sur le plan subjectif que relationnel ou dispositionnel, en fonction du rapport du père aux rôles de pourvoyeur de soins et de ressources. Pourquoi certains hommes prennent un congé parental ? Comment ce recours s'articule avec le rôle de pourvoyeur de soins ? Pour répondre à ces deux questions, une pluralité de facteurs seront pris en compte : la socialisation primaire des pères concernés, leurs parcours professionnels, leurs rapports au travail et à la famille, les négociations intraconjugales et la division sexuée du travail dans ces couples... La réflexion sera déployée en trois chapitres. Dans le chapitre cinq, l'accent sera mis sur la décision du recours au congé parental en articulation avec le parcours de vie du père, à la fois dans le temps court qui suit l'arrivée d'un enfant et le temps long de la socialisation. La prise du congé parental est envisagée comme le résultat de données situationnelles (relatives notamment aux rapports à l'emploi et à la famille des conjoint.es au moment de l'arrivée d'un enfant, et aux modes d'accueil disponibles) et de données dispositionnelles (relatives au parcours du vie du père bénéficiaire), dont l'articulation dessine une pluralité de dynamiques en fonction que le congé soit appréhendé par le père comme une continuité ou une rupture avec sa trajectoire biographique antérieure, mais aussi en fonction de l'usage envisagé du temps du congé. La réflexion sur l'usage du congé et les conditions de possibilité d'un recours masculin au dispositif sera approfondi dans le sixième chapitre, qui explore les négociations qui permettent aux pères de prendre un congé, tant vis-à-vis des acteur.ices concerné.es par ce recours (le ou la conjoint.e, l'employeur.euse) que vis-à-vis des normes. Les hommes bénéficiaires sont amenés à déployer plusieurs stratégies pour justifier l'acceptabilité sociale d'un homme en congé parental, soit en mettant l'accent sur les modalités « masculines » de leur recours (par exemple en présentant le congé comme l'opportunité de rebondir professionnellement), soit au

contraire en contestant les normes dominantes au nom d'un autre système de valeurs (comme la centralité du bien-être familial). Enfin, dans le septième chapitre, la pluralité des conditions d'entrée et des usages du dispositif seront croisées afin de mettre en évidence les trois profils principaux rencontrés parmi les pères en congé parental du corpus d'entretiens, en fonction de leur rapport à la responsabilité de pourvoyeur de soins.

Enfin, dans la troisième partie, la question des usages du congé parental sera approfondie afin de mettre en évidence le rapport des pères en congé parental à plein temps au rôle de pourvoyeur de soins pendant cette période. Comment les hommes apprennent à s'occuper d'un enfant ? Dans quelle mesure le congé parental constitue une socialisation au rôle de pourvoyeur de soins pour ces hommes ? Ce rôle se décline-t-il différemment en fonction du sexe du parent ? Pour répondre à ces questions, je me pencherai sur les conditions de socialisation à la parentalité des pères, et sur l'articulation de cette socialisation avec le congé parental. Il s'agira de mettre en évidence comment les pères concernés apprennent la « culture temporelle » propre au congé et les compétences afférentes, mais aussi leurs résistances à la « disponibilité permanente » demandée par la fonction de pourvoyeur de soins. Dans un premier temps, le huitième chapitre explorera les modalités de l'apprentissage par les hommes de l'exercice de la paternité, notamment en fonction de leurs principes de gestion du temps en termes d'arbitrage entre travail rémunéré et travail parental, à partir des entretiens réalisés avec l'ensemble des pères. Je mettrai en évidence comment le principe de gestion du temps des pères en termes d'arbitrage travail-famille (Modak, Palazzo, 2002) dessine la division sexuée du travail parental, en termes d'orchestration et d'exécution (Glaude, de Singly, 1986). Dans un second temps, l'analyse sera resserrée sur les pères en congé parental à temps plein afin de mettre en évidence les effets socialisateurs du congé parental, notamment sur le plan temporel. Ainsi, dans le chapitre neuf, je montrerai en quoi le congé parental est l'occasion pour les hommes d'intérioriser des compétences temporelles et relationnelles nécessaires à l'exercice du rôle de pourvoyeur de soins ; puis dans le chapitre dix comment cette socialisation s'articule avec les normes masculines. En effet, les bénéficiaires du dispositif développent un rapport au temps quotidien assujéti aux temporalités des autres membres de la famille, mais déploient leurs pratiques de *care* selon des modalités « masculines » ou « paternelles ». Cependant, loin de présenter ces mécanismes socialisateurs et leurs articulations avec les masculinités comme homogènes, je m'attacherai à mettre en évidence la pluralité des rapports de ces hommes à la fonction de pourvoyeur de soins, en fonction de leurs socialisations antérieures.

Encadré 1 - Les choix réalisés en termes de vocabulaire et de typographie

Cette thèse porte principalement sur les pères en congé parental à temps plein, qu'ils aient pris un congé parental d'éducation (CPE) à temps plein ou aient bénéficié d'un complément d'activité comme le complément de libre choix d'activité (CLCA) à taux plein. À ce titre, lorsqu'il sera question de « parent en congé parental » sans autre précision, il sera question de congé parental à temps plein. De même, la quasi-totalité des enquêté.es rencontré.es étaient en couple hétérosexuel, aussi le terme « couple » sera dans ce travail synonyme de « couple hétérosexuel » sauf mention explicite du contraire. Enfin, j'ai fait le choix de désigner les conjoint.es de parent en congé parental par leur lien conjugal (« conjoint.e ») plutôt que par leur lien parental (« père » ou « mère »). Il a été fait afin de faciliter la lecture. En effet, il permet de distinguer des parents interrogé.es en tant que bénéficiaires du congé parental (nommé.es comme « père en congé parental » ou « mère en congé parental ») des parents rencontré.es en tant partenaire des premier.es.

J'ai également fait le choix d'utiliser l'écriture inclusive dans l'analyse, mais pas dans la retranscription des entretiens. En effet, l'oralité ne permet pas d'identifier si l'emploi du masculin renvoie à un collectif mixte ou exclusivement masculin. Or, je me suis efforcée de retranscrire aussi fidèlement et littéralement que possible les enregistrements, même si certaines hésitations (comme « euh ») ont été supprimées afin de faciliter la lecture.

PARTIE I : PENSER LES PERES EN CONGE PARENTAL EN SOCIOLOGIE – REVUE DE LITTERATURE ET METHODOLOGIE DE L'ENQUETE

L'atypisme des pères en congé parental à plein temps peut être étudié à deux niveaux : celui de la situation de parent au foyer et celui des pratiques quotidiennes. Si l'on se concentre sur le premier niveau identifié, on cherchera à comprendre pourquoi les hommes bénéficiaires ont eu recours à ce dispositif majoritairement utilisé par les femmes¹⁹, en étudiant leurs caractéristiques sociodémographiques ainsi que celles de leurs conjoint.es : niveau de diplôme et de revenu, type d'emploi, secteur d'activité, horaires de travail, caractéristiques de l'union (marié.es, cohabitant.es, etc.), caractéristiques de la fratrie (nombre, âge et sexe des enfants), etc. On pourra aussi étudier comment les politiques publiques encouragent ou découragent le recours au dispositif par les hommes, par des comparaisons internationales ou intra-nationales après un changement dans la législation, ou dans une perspective compréhensive relever les raisons que les hommes bénéficiaires donnent pour expliquer leur recours. Si l'atypisme est étudié en observant les pratiques des pères concernés, notamment les tâches parentales et ménagères, on rendra compte de la répartition des tâches entre les conjoint.es, le temps qui y est consacré par chacun mais aussi les manières de les prendre en charge et la manière dont ces pratiques interagissent avec les normes dominantes de genre.

Or, l'étude de ces deux échelles mobilise des recherches communes, notamment celles qui appartiennent aux champs de la sociologie (non-exclusifs) de la famille (et plus particulièrement les études sur la paternité, de la parentalité et de l'articulation travail-famille), du genre (notamment les recherches sur la division sexuée du travail, l'inversion du genre et les masculinités) et dans une moindre mesure des politiques publiques. Dans cette première partie, je me concentre sur les deux entrées thématiques les plus à même de poser les enjeux théoriques de l'étude des pères en congé parental : la paternité (chapitre 1) et l'inversion du genre (chapitre 2). En effet, le caractère exceptionnel de la posture de « père en congé parental » implique une double démarche. Il s'agit d'une part de situer les hommes concernés par rapport à la situation majoritaire (en rendant compte des normes et des pratiques dominantes de la paternité, en

¹⁹ Les femmes représentent 93,8% des bénéficiaires de la Prestation partagée d'accueil du jeune enfant (PréPare, taux partiel et plein confondus) en 2017 (Laporte, Legendre, 2018).

termes d'articulation travail-famille et de tâches parentales). D'autre part, les mécanismes et les enjeux qui interviennent lorsqu'un individu occupe une position sociale traditionnellement associée à l'autre sexe doivent être appréhendés, en investiguant les conditions d'entrée et d'exercice du métier (ou de l'activité) des concerné.es dans cette situation atypique.

Un des points d'intersection de ces deux thèmes est l'analyse des temporalités (chapitre 3). En effet, là où la paternité se caractérise par un rapport au temps discontinu ou intermittent (Modak, Palazzo, 2002 ; de Singly, 2016 [1996]), le rôle de parent en congé parental est défini dans les représentations par la disponibilité permanente (Brunet, Kertudo, 2010). Il s'agira donc de comprendre les conséquences du recours au congé pour les pères enquêtés, en postulant d'une socialisation temporelle induite par le dispositif.

Le dernier enjeu essentiel à prendre en compte, comme pour toute enquête sociologique, les modalités de la constitution des matériaux empiriques analysés (chapitre 4). Ainsi, avant d'entrer dans l'analyse proprement dite, je reviendrai sur les modes de recrutement des enquêtés, les conditions de passation des entretiens et sur les apports et les points aveugles induits par les choix d'enquête qui ont été réalisés.

CHAPITRE 1 : LA PATERNITE EN DOUBLE : CONCEPTS ET OUTILS POUR ETUDIER LES PERES

A priori, rien de plus évident que la définition de la paternité : c'est ce qui est le propre du père. Or, pour le chercheur ou la chercheuse qui décide d'étudier cet objet, cette apparente évidence se confronte à la multiplicité des échelles et des dimensions qui peuvent être associées au rôle, à l'exercice et aux ressentis de père. Tout d'abord, les termes « pères » et « paternité » recouvrent chacun une multitude de dimensions, là où la distinction entre *fatherhood* et *fathering* en anglais permet de distinguer les représentations attachées au rôle de père et l'exercice concret du « paternage » (Morgan, 2003, cité par Dermott, 2008). Plus spécifiquement, il peut y avoir disjonction entre les trois composantes de la paternité (ou de la maternité), généralement pensées comme confondues dans les représentations : le géniteur biologique, l'homme reconnu comme le père (sur le plan légal notamment) et l'homme qui élève l'enfant (Weber, 2006). Ensuite, pour le ou la sociologue, même dans le cas où ces trois composantes sont endossées par la même personne, se pose la question des dimensions de la paternité dont il ou elle souhaite rendre compte. Même en se situant à l'échelle des individus (par opposition à une approche à l'échelle des politiques publiques ou au sein d'une organisation ou entreprise ; Boyer, Céroux, 2010 ; Fusulier, Laloy, Sanchez, 2007 ; Pitavy, 2013) se niche une difficulté quant au traitement de la pluralité des représentations et des pratiques de « paternité ». On peut ainsi distinguer les représentations qui concernent à la dimension éducative de la paternité²⁰, celles qui touchent à la dimension affective²¹ et celles afférentes à la dimension quotidienne²².

Comment étudier la paternité ? Dans ce chapitre, je rendrai compte des principales approches théoriques des sociologues qui ont travaillé sur cet objet. Le propos se concentre ici sur le « paternage », c'est-à-dire sur ce que les hommes identifiés comme pères (sur le plan biologique et/ou légal) font avec leurs enfants et les normes et les représentations qui entourent

²⁰ Le « rôle » que le père pense endosser ou devoir endosser, en ce qui concerne les méthodes à mettre en place pour éduquer l'enfant, les objectifs éducatifs qu'il se fixe et la manière dont il conçoit son rôle de parent par rapport à celui de la mère.

²¹ La relation père-enfant, l'engagement subjectif du père dans le statut de père.

²² Les gestes de prise en charge de l'enfant, les activités réalisées avec eux, la division des tâches parentales entre les conjoints et les arrangements réalisés par les parents pour prendre en charge ces tâches.

ces activités. Autrement dit, je me concentrerai sur l'exercice de la paternité au détriment d'autres de ses dimensions.

I — LES INDICATEURS DE LA PATERNITE

Même avec cette perspective réduite, une difficulté se pose au chercheur ou à la chercheuse : quel indicateur retenir pour étudier la paternité ? Ce choix dépend principalement du poids donné par le ou la sociologue aux représentations que les pères ont d'eux-mêmes.

La première approche consiste en une observation des pratiques, à savoir l'analyse des tâches parentales (Brugeilles, Sebille, 2009, 2010 ; Bauer, 2006, 2010) : l'enquêteur.trice identifie en amont les activités qui relèvent de la parentalité (comme faire manger l'enfant, l'emmener à l'école ou à ses activités, etc.) et demande aux enquêté.es qui s'occupe de ces tâches (la mère, le père, l'enfant ou une autre personne) ou à quelle fréquence l'enquêté.e les prend en charge. Une démarche assez proche consiste à explorer le temps parental des hommes et des femmes, notamment par le biais des enquêtes budget-temps : il s'agit d'identifier le temps que le parent consacre à son enfant, à titre principal ou parallèlement à une autre activité, en termes de volume, de fréquence, de moments de semaine, etc. Ces enquêtes ont généralement pour objectif de comparer le volume de tâches ou de temps parental assumé en fonction du sexe du parent et/ou d'identifier les facteurs favorisant l'implication du père dans ces activités quotidiennes. François de Singly (2016 [1996]) identifie par exemple trois fonctions remplies par les pratiques d'éducation concernant l'enfant : la fonction d'entretien et de réparation (les tâches liées aux soins de l'enfant, au sens large, puisque cette fonction inclut la préparation des vêtements de l'enfant et l'organisation ainsi que l'exécution du travail domestique), la fonction de réconfort (les temps passés à câliner, écouter, jouer... avec l'enfant) et la fonction de développement (c'est-à-dire l'ensemble des interventions des parents et des spécialistes pour « éduquer » l'enfant). Selon lui, le temps du père comprend le rituel du travail de réconfort, mais n'inclut que peu le temps du travail d'entretien et de développement ; là où le temps des mères est plus équilibré entre ces trois fonctions. De même, Esther Dermott (2008) distingue cinq types de temps avec les enfants : les soins directs aux enfants²³, les tâches domestiques, le temps familial (manger ensemble, faire une promenade...), la co-présence entre parent et enfant (le parent fait une activité, mais est disponible si les enfants le demandent) et le temps intensif ou d'interaction (jouer avec l'enfant, lui lire une histoire, etc.). Cependant, selon Germain Dulac

²³ « Soins » est ici entendu au sens large, il s'agit de tâches qui n'existeraient pas s'il n'y avait pas d'enfant, comme emmener l'enfant à l'école.

(1997), cette approche présente l'inconvénient d'appréhender les pères uniquement en tant que « groupe-témoin » par rapport aux mères, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas étudiés pour eux-mêmes²⁴, mais en référence à la place des mères. Quelques enquêtes se sont par ailleurs concentrées sur le rapport au temps des hommes, notamment l'enquête d'Amélie Benoit (2005) qui analyse l'emploi du temps de 29 pères, leurs choix d'allocation et leurs perceptions de différents temps afin d'identifier différents types de pères.

Une deuxième démarche déplace la perspective des activités à proprement parler aux responsabilités assumées. En effet, comme le soulignent Andrea Doucet (2009) et François de Singly (2016 [1996]), ne pas être responsable des tâches parentales (c'est-à-dire ne pas les exécuter) n'exclut pas de se sentir responsable, ou de s'associer (sur le plan des représentations) à l'exécution du travail parental. Pour le dire autrement, ne pas prendre en charge le « *caring for* » n'exclut pas le « *caring about* ». Prendre en compte le sentiment de responsabilité permet d'inclure davantage les pères dans l'étude de la parentalité, en soulignant par exemple que leur moindre implication sur le plan temporel n'exclut pas un éventuel pouvoir d'orchestration (Glaude, de Singly, 1986) sur l'éducation ou la gestion de l'enfant au quotidien. Cependant, cette approche n'a que peu été explorée. La prise en compte des « responsabilités » a davantage pris la forme d'un élargissement de l'étude de la parentalité à ses dimensions non-matérielles. Cette perspective a été amorcée par des psychologues (Lamb, Pleck, Charnov, Levine, 1985) qui distinguent trois composantes de l'implication parentale, qui inclut non seulement le temps parental, mais aussi l'attention du parent à l'enfant pendant ce temps : l'engagement (le temps passé dans une interaction en tête-à-tête avec l'enfant), l'accessibilité (les moments où le parent fait une activité mais est disponible pour l'enfant, que Dermott qualifie de co-présence) et la responsabilité²⁵. Cependant, présentée ainsi, la responsabilité semble appréhendée comme une spécification des différents temps parentaux.

Etablir une typologie des responsabilités parentales/paternelles exhaustive est difficile dans la mesure où cette typologie dépend des dimensions de la parentalité/paternité prises en compte. Marianne Modak et Clothilde Palazzo (2002) optent pour une approche empirique et identifient les obligations parentales que les pères perçoivent comme importantes dans la construction du lien père-enfant : la disponibilité (ici entendu comme le principe de gestion du temps du père), les activités (de soin, de réconfort ou de développement) jugées assumables par les pères, le sentiment de construire un lien fort avec l'enfant, le rapport à l'autorité. Andrea

²⁴ Ils sont d'ailleurs rarement interrogés dans les enquêtes au moment où Dulac écrit son article.

²⁵ Terme qu'on pourrait rapprocher du concept de « charge mentale » (Haicault, 1984) : il s'agit de s'assurer du bien-être de l'enfant dans son ensemble, que ce soit organiser l'emploi du temps de garde de l'enfant, prévoir les rendez-vous chez le pédiatre, s'assurer que l'enfant a quelque chose à se mettre sur le dos, etc.

Doucet (2006a) opte pour une approche plus théorique, inspirée de Sara Ruddick (1990, 1995), et distingue responsabilité émotionnelle (les compétences et les pratiques d'attention et de réactivité, y compris la connaissance et l'attention aux besoins d'autrui), communautaire (les compétences et les pratiques de coordination, d'organisation, de négociation et d'orchestration des interactions et de l'action des autres personnes impliquées dans la vie de l'enfant) et morale (les valeurs, normes et injonctions sociales genrées concernant les rôles parentaux). Il s'agit pour ces autrices de lier activités et représentations attachées à ces activités.

Enfin, un troisième prisme d'analyse consiste à partir du rapport à la paternité des pères, ce qui laisse donc une plus large part aux représentations. C'est par exemple le cas d'Anne Quéniart (2002) qui explique vouloir se distancier d'une approche comptable comme celle des enquêtes budget-temps qui ne rendrait pas compte de la dimension affective de la paternité, ni des transformations sociales qui affectent la famille et la paternité depuis une trentaine d'années : la paternité est alors appréhendée en termes de rôle intériorisé par le père, c'est-à-dire non le type de responsabilité, mais la manière de les endosser.

Le choix d'un indicateur plutôt qu'un autre joue un rôle déterminant dans les conclusions qui vont être portées sur la paternité : plus le chercheur ou la chercheuse se concentre sur les pratiques (plutôt que sur les représentations) et plus particulièrement sur les pratiques de soins, c'est-à-dire sur ce qui est traditionnellement assigné à la mère, plus les conclusions sont susceptibles de souligner le faible engagement des pères dans l'exercice de la paternité. À l'inverse, les indicateurs qui laissent une plus large part aux représentations (soit le sentiment d'implication dans le rôle de père, soit les normes et croyances intériorisées concernant ce rôle) permettront de conclure à une plus grande implication des pères, par une comparaison des pères entre eux. En effet, l'écart entre représentations et pratiques dans l'implication des pères est au cœur des débats sur la paternité.

II — LES HABITS NEUFS DE LA PATERNITE TRADITIONNELLE

Dans un article paru en 2003, Vincenzo Cicchelli fait remonter l'intérêt de la sociologie pour la paternité aux précurseurs et « pères fondateurs » de la discipline (Le Play, Toqueville, Durkheim), bien plus diserts sur la paternité que sur la maternité, du fait de leur intérêt pour le modèle de la famille patriarcale dans laquelle le père est le pilier. Cependant, cet objet a pour ainsi dire été laissé aux psychologues pendant la première moitié du XX^{ème} siècle, avec l'émergence de la figure du père « absent » ou « carrent » (Hustrel, 1996).

Le renouveau de l'étude des paternités en sociologie en France doit beaucoup à deux chercheuses, Michèle Ferrand et Anne-Marie Devreux, dans le cadre d'une recherche financée par le ministère des Affaires sociales sur le vécu de la paternité (Devreux, Ferrand-Picard, 1981). Inscrites dans le courant des études sur les rapports sociaux de sexe, elles mettent l'accent dans les articles publiés sur cette recherche sur les « résistances » masculines au changement. Ce travail a durablement marqué les enquêtes menées ultérieurement sur la paternité en France. Cependant, dans d'autres pays, si l'appréhension de la paternité comme le résultat de structure a également été exploré, certaines de ces recherches mettent au contraire l'accent sur les contraintes qui pèsent sur les hommes, limitant les possibilités d'être aussi présents qu'ils le voudraient (et qu'ils devraient l'être dans une perspective d'égalité homme-femme).

1. Les pères coupables

Dans plusieurs articles, Michèle Ferrand (2005) et Anne-Marie Devreux (2004, 2005 ; Dagenais, Devreux, 1998) soulignent que l'implication des hommes dans la paternité peut être lue comme le résultat d'une position dominante dont ils bénéficient dans la société française par rapport aux femmes : « la domination masculine [...] s'exerçait dans le fait 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 » (Ferrand, Jami, Simon, 2004 : 47).

Ce constat d'un moindre investissement des pères dans les activités parentales par rapport à leurs discours d'engagement subjectif dans la paternité et/ou par rapport à la mère est récurrent dans les enquêtes qui ont porté sur la paternité dans son exercice concret, c'est-à-dire concernant les tâches parentales. En 1998, Huguette Dagenais et Anne-Marie Devreux soulignent que selon les enquêtes statistiques comme l'enquête Emploi du temps de l'INSEE, « cette prise en charge améliorée [des enfants par les « nouveaux pères »] ne se traduit pas par une réelle dépense de temps supplémentaire : comment font-ils pour s'impliquer davantage sans y passer plus de temps ? » (Dagenais, Devreux, 1998 : 3). Anne-Marie Devreux souligne dans un autre article que :

L'analyse détaillée des emplois du temps (Devreux et Frinking, 2001) vient battre en brèche la réalité de l'existence de ces "nouveaux pères", du moins comme catégorie sociale. [...] En effet, en dépit des images dont regorgent les médias et qui mettent en scène l'intérêt des jeunes pères pour leurs nouveau-nés en les montrant en train de faire les courses ou de sortir bébé du bain, les emplois du temps

des hommes révèlent que, globalement, le partage du travail domestique au sein du couple connaît une régression à l'arrivée de l'enfant. (Devreux, 2004 : 61)

Même constat aux Etats-Unis : Ralph LaRossa (1988) souligne le décalage entre la culture de la paternité (les normes, valeurs et croyances partagées concernant la parentalité des hommes) et la conduite de la paternité (ce que les pères font, leurs manières de se comporter en tant que parents), la première étant « moderne » et la seconde « moins moderne » ou « traditionnelle ». Les « nouveaux pères » ne seraient pas la nouvelle norme, mais au mieux un modèle présent dans certaines couches de la société (La Rossa, 1988, cité par Dermott, 2008 ; Griswold, 1993 ; Devreux, 2004) et au pire un simple discours.

Cette déconnexion entre discours et pratiques n'a pas été démentie ultérieurement : dans les années 2000 et 2010, les enquêtes qui portent sur la répartition des tâches parentales (Brugeilles, Sebille, 2009, 2010 ; Bauer, 2006, 2010) ou sur le temps qui y est consacré (Algava, 2002 ; Champagne, Paihlé, Solaz, 2014 ; Brousse, 2015) constatent une légère augmentation du temps parental pour les pères sur vingt-cinq ans (qui est passé de 22 à 41 minutes entre 1985 et 2010), mais il reste très inférieur au temps parental des mères (qui est passé de 82 à 95 minutes sur cette période) (Champagne, Paihlé, Solaz, 2014). Ils relèvent également que les hommes continuent à choisir les modalités de leur implication auprès de l'enfant ou du nourrisson : les tâches de maternage (qui se rapportent au soin de l'enfant au sens strict : toilette, alimentation...) sont prises en charge par les mères et les tâches plus ludiques, affectives ou de sociabilité sont réparties entre les pères et les mères (Brugeilles, Sebille, 2009). En ce qui concerne spécifiquement le nourrisson, seuls 6% des pères prennent seuls en charge une des tâches suivantes : donner le biberon, le bain, des soins ou changer les couches (Bauer, 2006). De même, seuls 11% des pères déclarent qu'aucune des tâches liées au bébé n'est laissée exclusivement à la mère. Ainsi, les hommes prennent rarement en charge à titre principal ou exclusif une tâche parentale donnée, et celles qu'ils prennent effectivement en charge (souvent conjointement avec la mère) sont considérées comme les plus gratifiantes parmi les tâches parentales. La possibilité pour les hommes de choisir les territoires dans lesquels ils s'investissent montrerait la persistance de la domination masculine : les hommes tirent des bénéfices d'une paternité relationnelle, sans subir le poids des tâches les plus pénibles ou de la charge mentale (Bessin, 2004).

L'examen de l'objet « paternité » dans son volet pratique se fait parallèlement à celui des tâches ménagères. En effet, sur le plan quantitatif, si certaines approches distinguent les « tâches parentales » des « tâches domestiques » ou « ménagères » (Brugeilles, Sebille, 2009,

2010) ou étudient la maternité comme une dimension privilégiée de l'exploitation des femmes (Guillaumin, 1992) ; d'autres au contraire confondent tâches parentales et tâches domestiques (Bauer, 2010 ; Ponthieux, Schreiber, 2006) ou traitent la maternité comme un élément du « travail domestique » parmi d'autres (Delphy, 1997). À ce titre, parler de « travail parental » (Verjus, Vogel, 2009) permet de mettre l'accent sur le rôle de parent comme activités, qu'elles soient pratiques ou mentales, et sur les prescriptions normatives qui entourent son exercice ; mais aussi de souligner que ce travail est assigné aux mères (Landour, Odier, 2017). Ce rapprochement des tâches parentales avec le travail domestique peut prendre deux formes. Premièrement, il peut servir à mettre en avant que si les activités avec les enfants sont souvent pensées par les parents comme intrinsèquement différentes des tâches ménagères (les premières seraient un plaisir, les secondes une corvée), de nombreuses tâches parentales se confondent avec les tâches domestiques par leur nature (préparation des repas, lessive...) et par leur périodicité (Dussuet, 2005). Deuxièmement, on peut faire l'hypothèse que les mécanismes qui permettent aux hommes de se désengager de la prise en charge des tâches ménagères sont similaires à ceux qui concernent les tâches parentales. Ainsi, de la même façon que les femmes intériorisent une « injonction à agir » face aux tâches ménagères les amenant *de facto* à les prendre en charge avant les hommes (Dussuet, 1997) et qu'elles héritent de leurs mères de gestes ou d'une attention plus grande au propre et au rangé (Kaufmann, 1992) ; les mères sont socialisées à répondre aux besoins d'autrui en général et des enfants en particulier (Cresson, Gadrey, 2004). Du côté des hommes, de même qu'ils bénéficient de la « stratégie du mauvais élève » (Kaufmann, 1992) pour se dédouaner de la prise en charge de certaines tâches domestiques, les pères mettent en avant leurs moindres compétences dans certaines activités parentales pour expliquer qu'elles soient prises en charge par les mères (Cartier, Collet, Czerny, Gilbert, Lechien, Monchatre, 2016).

Cette moindre implication des hommes viendrait de leur engagement prioritaire dans la sphère professionnelle : « Posant la prédominance de l'homme dans la formation des revenus de la famille la sphère de la production conforte la définition univoque du père-pourvoyeur » (Ferrand, 1984 : 129). Selon cette autrice :

Il y a majoritairement refus de mise en concurrence entre temps de travail et temps de la paternité. Cela confère aux tâches paternelles une caractéristique double : effectuées hors travail, elles relèvent alors d'activités de loisirs. [...] [En effet,] le temps consacré aux enfants s'inscrit dans la plage laissée par le travail professionnel. Les horaires de travail sont avancés par la majorité de nos interviewés comme la contrainte majeure – de toute façon incontournable – et

comme la justification de leur pratique parentale incomplète. [...] Parce qu'elles sont situées *hors travail*, les tâches paternelles prennent le statut d'*occupations*. Le temps privilégié d'expression de la paternité, c'est celui des week-ends, des vacances. (Ferrand, 1984 : 131)

Là encore, le comportement des hommes a peu évolué depuis cette enquête : les pères modifient peu leur activité professionnelle après l'arrivée des enfants afin d'être plus présent auprès du jeune enfant (De Ridder, Ceroux, Bigot, 2004 ; Paihlé, Solaz, 2010), et « l'exercice du rôle du père est plus ou moins assimilé à un loisir, principalement exercé le week-end et pendant les vacances » (Brachet, Salles, 2011 : 67). En effet, les femmes prennent en charge les tâches parentales qui ont lieu en début de journée et en fin d'après-midi, tandis que les hommes les prennent en charge en soirée et le weekend (Brugeilles, Sebille, 2010). Elles sont également plus souvent seules à garder les enfants que les pères : tous les enfants entre 4 mois et 3 ans sont gardés par leur mère seule dans la semaine, mais 27% ne sont jamais gardés par leur père seul (Boyer, Nicolas, 2006). Ce différentiel ne s'explique pas uniquement par le fait que les pères auraient une activité salariée plus longue que celle des mères, puisque 48% des mères interrogées lors de l'enquête Emploi du temps ont réalisé au moins une activité parentale avant de commencer leur activité professionnelle contre 16% des pères (Algava, 2002). Cet écart persiste même lorsque les pères se déclarent toujours ou le plus souvent disponibles le matin : ils ne sont que 25% à s'occuper spécifiquement de leurs enfants pendant cette période, contre 55% des mères. Sur le plan des discours, il n'y a pas forcément concurrence des temps non plus : selon Esther Dermott (2008), temps de travail et temps parental sont vécus comme complémentaires par les pères.

Les hommes donnent la priorité à leur rôle de travailleur plutôt qu'à leur rôle de père, le premier étant plus susceptible de leur apporter des gratifications matérielles et symboliques que le second. Ils développent alors un rapport au temps expliquant leur moindre prise en charge des tâches parentales. Selon Marianne Modak et Clothilde Palazzo (2002), les hommes bénéficient d'une « paternité conditionnelle », c'est-à-dire que même chez les plus impliqués subsiste l'idée qu'il y a des tâches, des obligations que les pères n'ont pas à assurer impérativement et qu'ils peuvent choisir d'exécuter ou non. De même, selon François de Singly, « le père se différencie de la mère autant par la nature des temps éducatifs que par la durée objective de son temps parental. A la maison, l'homme cherche à avoir des temps séparés, un temps pour chaque chose. [...] Les hommes cherchent à cloisonner les espaces, à séparer les temps. Ils ne savent pas, avouent-ils souvent, se rendre disponibles » (2016 [1996] : 207-208). Or, la possibilité pour les pères de mettre leur temps professionnel « au versant » de la paternité

(en tant qu'apporteurs de ressources) permet aux hommes de se dédouaner d'un moindre temps parental.

Les discours d'implication des hommes (ou la représentation d'eux-mêmes comme étant « impliqués ») dans la paternité est alors perçue par Anne-Marie Devreux (2004) comme une stratégie de maintien de la domination masculine :

Comme dans la figure traditionnelle du patriarce distant, dans celle du nouveau père, le mobile du mythe est l'autorité paternelle elle-même : hier, elle se voulait pouvoir sans partage sur la famille, aujourd'hui, elle doit venir faire contrepoids au pouvoir supposé des mères (Devreux, 2004 : 66).

Cette stratégie servirait notamment aux hommes contestant le droit de garde de l'enfant accordé à la mère dans le cas de séparation du couple parental (Fillod-Chaubaud, 2013). Certains auteur.ices soulignent par ailleurs que la paternité n'a pas changé en profondeur, mais seulement en surface, les attentes sociales vis-à-vis des hommes n'étant pas qu'ils assument les mêmes responsabilités parentales que les mères, mais simplement qu'ils les assistent et les soutiennent (Sunderland, 2000 ; Wall, Arnold, 2007 ; cités par Dermott, 2008).

Ainsi, en France, si les recherches sur la paternité n'emploient pas forcément un vocabulaire féministe, la conceptualisation de cet objet en sociologie française est marquée par cette approche ; qu'il s'agisse de souligner les bénéfices de la paternité pour les hommes (Ferrand, 1984 ; Gadéa, Marry, 2000), les résistances des hommes à prendre une part plus grande dans le travail parental (Ferrand, 2005) ou de mettre en évidence un privilège masculin de choix des modalités de son implication dans le travail parental (Brugeilles, Sebille, 2009).

De plus, si les pères ne sont pas systématiquement étudiés en comparaison avec les mères, l'hypothèse souvent défendue est que les pères bénéficieraient d'une plus grande marge de manœuvre que les femmes : là où les mères seraient pensées comme (et devraient s'organiser pour être) disponibles pour les enfants, les pères auraient la possibilité de ne pas s'impliquer dans la parentalité, justement grâce à cette implication plus grande des mères. Marie-Blanche Tahon et Geneviève de Pesloüan écrivent ainsi : « la paternité [...] se définit par rapport à la place des femmes (en particulier des conjointes) dans la division du travail dans la famille et dans la sphère de la production et la maternité se construit en relation à la place faite concrètement et symboliquement aux femmes dans la division sexuelle du travail, en fonction de la place occupée par les hommes » (1989 : 449, cité par Fusulier, Marquet, 2007).

Il s'agit donc pour les recherches s'inscrivant dans la continuité de celle de Michèle Ferrand et Anne-Marie Devreux de mettre en évidence le poids des structures dans la paternité : les hommes bénéficieraient d'un système matériel et symbolique les protégeant de l'exercice quotidien et « ingrat » de la parentalité. Ainsi, si l'entrée massive des femmes sur le marché du travail salarié et les mouvements féministes ont contribué à une réduction des inégalités entre femmes et hommes, ces derniers résisteraient à la disparition de celles ayant cours dans la sphère privée, en utilisant leur rôle de pourvoyeur de revenus ou leur implication dans la sphère professionnelle pour justifier leur moindre engagement dans la gestion quotidienne de l'enfant.

2. Les pères victimes

Certain.es chercheur.euses renversent cette perspective, en s'intéressant également aux structures sociales qui façonnent les rôles parentaux, mais mettant l'accent sur les contraintes, les obstacles qui entravent l'implication des pères dans la famille. Cette approche est d'ailleurs esquissée dans le chapitre de Michèle Ferrand dans *Le sexe du travail* :

Le fait que les femmes, dans l'ensemble, se trouvent aux emplois les moins qualifiés, qu'à niveau de qualification égale leur rémunération est moindre, qu'elles sont plus souvent et plus longtemps au chômage n'est pas pris en compte pour montrer que cela entraîne *aussi* l'enfermement des hommes dans une fonction uniquement économique » (Ferrand, 1984 : 129)

Ce manque d'implication des pères dans la parentalité tiendrait tout d'abord à une exclusion des hommes des réseaux d'apprentissage de la parentalité, essentiellement féminins (Gojard, 2010 ; Boulet, 2018). C'est d'ailleurs l'argument avancé par Brian Jackson (2012 (1984)) dans la conclusion de son ouvrage *Fatherhood*²⁶ : le personnel médical et de santé marginaliserait les pères. De fait, avant même la naissance, les dispositifs médicaux de préparation à la naissance privilégient un entre-soi féminin (Jacques, 2012). De même, l'enquête de Gérôme Truc (2006) montre que les maternités se caractérisent par une matrifocalité et envisagent les pères avant tout dans un rôle d'aidant de la mère : « Qu'un père s'occupe de son bébé est évidemment très bien vu, mais ce fait encore rare reste considéré comme un "plus" » (*ibidem* : 344). De même, les professionnel.les de la petite enfance sollicitent en priorité les mères pour s'occuper des enfants ou recueillir des informations sur elleux, renforçant la position du père comme parent secondaire par rapport à la mère (Blöss, Odéna, 2003). Cette mise à l'écart des hommes repose sur la représentation d'un rôle différent

²⁶ Il s'agit d'une des premières recherches sur la paternité en sociologie en Grande-Bretagne.

pour les hommes et pour les femmes dans la parentalité : naturalisation du lien mère-enfant et assignation du père au rôle de « tiers séparateur » de la « dyade mère-enfant » par la « vulgate psy » (Delforge, 2013). Certain.es expert.es attribuent également le décalage entre volonté d’implication et faible prise en charge des soins de l’enfant au *maternal gatekeeping*²⁷, c’est-à-dire une attitude des mères de confiscation de la parentalité et d’exclusion des pères (Warin, Solomon, Lewis, Langford, 1999 ; cité par Dermott, 2008).

Ces inégalités culturelles sont renforcées par le congé maternité. En effet, dans la mesure où les mères sont amenées à s’occuper seules du nourrisson pendant cette période, elles sont obligées d’apprendre à en prendre soin, contrairement aux pères, créant une inégalité dans les compétences parentales :

Sous la pression des pleurs du bébé, les femmes ont dû apprendre comment faire des choses qui pensaient-elles allaient venir naturellement [...]. L’expérience des hommes était différente. [...] Certains [d’entre eux] se sentaient marginalisés. Ce sentiment persistait parfois après la période post-partum. Plus important, apprendre à s’occuper du bébé était optionnel pour les hommes. Selon un commentaire de Joanne, la parentalité est « une de ces choses que tu ne fais pas spontanément à moins d’y être forcé ». Les femmes sont elles « forcées » à développer leurs compétences et à prendre la responsabilité du bien-être du bébé. [...] Plus les femmes apprenaient à s’occuper de leur bébé, plus les hommes se sentaient inadéquats. (Fox, 2009 : 78, ma traduction)

Les femmes sont alors amenées à se documenter sur la parentalité (auprès d’"experts", de proches...) et à être définies comme « compétentes » en la matière dans le couple, si bien que les pères sont socialisés à la parentalité par les mères (Cartier, Collet, Czerny, Gilbert, Lechien, Monchatre, 2016 ; Dermott, 2008).

Ensuite, l’assignation prioritaire des hommes à la sphère professionnelle limiterait leurs possibilités d’être des parents « impliqués », c’est-à-dire prenant en charge les responsabilités parentales au même titre que les mères (comme le laisse entendre la citation de Michèle Ferrand reproduite précédemment). Bernard Fusulier et Jacques Marquet incitent à étudier les conditions permettant l’investissement des hommes dans la paternité :

²⁷ Maternal gatekeeping : « a collection of beliefs and behaviors that ultimately inhibit a collaborative effort between men and women in family work by limiting men’s opportunities for learning and growing through caring for home and children » (Allen, Hawkins, 1999 : 200).

Quels sont les freins à une participation masculine plus importante dans la prise en charge des enfants ? Pourquoi les politiques publiques sensées favoriser une telle implication masculine enregistrent-elles des résultats mitigés ? Quels obstacles rencontrent les hommes qui choisissent de privilégier le travail domestique et familial ? (Fusulier, Marquet, 2007 : 1)

Il s'agirait alors de mettre en lumière les facteurs qui assignent les hommes au travail, là encore tant du côté des normes professionnelles que des représentations intériorisées du rôle de père et de travailleur : rôle de pourvoyeur de revenu, meilleures perspectives de carrière et salaires pour les hommes par rapport aux femmes, attente de la part des entreprises d'une disponibilité continue des hommes (alors que les femmes sont pensées comme moins disponibles du fait de leurs obligations familiales)... La perspective adoptée est alors celle d'une paternité « empêchée » par le travail salarié et les normes culturelles.

Elle est notamment illustrée dans *Paternité, travail et société - Les obstacles organisationnels et socioculturels qui empêchent les pères de concilier les responsabilités familiales et le travail* (Dulac, 1998). A partir d'une recension des écrits, l'auteur remet en cause l'orientation de « la science et plus particulièrement les recherches sur la répartition des tâches domestiques et des soins aux enfants [qui] ont contribué à construire l'objet père autour du pôle négatif » (*ibidem* : 98), c'est-à-dire qui décrivent les pères comme exerçant un simple rôle de soutien à la mère et comme « fautifs, tant du point de vue du nombre d'heures consacrées aux enfants que de la diversité des tâches accomplies » (*ibid.* : 98). Or, selon Germain Dulac, « la littérature montre également que le problème ne relève pas de la compétence des pères : il est plutôt question des *obstacles qui empêchent les pères de concilier leurs responsabilités familiales et le travail* » (*ibid.*: 98). Le principal obstacle concerne les attentes des entreprises vis-à-vis de leurs employés hommes :

La culture masculine et la culture d'entreprise constituent les obstacles les plus importants à la prise des congés parentaux. Des normes et des sanctions informelles au sein des entreprises tendant à encourager plus d'un travailleur devant la possibilité de se prévaloir des différents programmes [...]; le sentiment d'appartenance [à l'entreprise] se mesure à la disponibilité à travailler de longues heures. (*ibid.*: 62)

Les pères qui donnent la priorité temporelle à leur famille seraient stigmatisés par leur hiérarchie et leurs collègues hommes, mais aussi remis en cause dans leur masculinité, « car un vrai homme n'a pas besoin de flexibilité, il peut trouver lui-même les solutions à la conciliation

travail-famille » (*ibid.*: 63). Réciproquement, « les pères intériorisent les attentes de l'entreprise, les risques encourus par les absences répétées et l'expression publique de leur attachement aux enfants et à la vie familiale ; ils agissent alors en conséquence » (*ibid.*: 75). L'auteur dresse ainsi le portrait de pères pris entre deux exigences contradictoires, entre « l'obligation de répondre aux exigences issues du travail et aux demandes qui proviennent de la sphère privée » (*ibid.*: 82). De même, Danielle Boyer et Benoit Céroux (2010) entendent « mettre au jour les paradoxes contemporains de la position paternelle au regard des modèles prescriptifs de son exercice et des discours portés par les pères sur leur expérience paternelle » (Boyer, Céroux, 2010 : 49). Elles soulignent que les hommes subissent des contraintes spécifiques encourageant leur implication dans leur emploi et stigmatisant davantage l'implication des hommes que celle des femmes dans la parentalité.

Ce poids organisationnel est illustré par Arlie Hochschild dans *the time bind* (1997). Dans le chapitre qu'elle consacre aux « tops managers » masculins, elle montre le poids de la culture d'entreprise ou de métier dans l'adoption par ces employés d'un modèle d'horaires extensifs de travail : s'ils travaillent autant, disent-ils, c'est parce qu'ils « adorent leur job », manifestant donc leur intériorisation des attentes de l'entreprise. Les pères situés au milieu de l'organigramme d'*Amerco*²⁸ déclarent quant à eux vouloir passer plus de temps à la maison, mais ils ne le font pas parce qu'ils ne s'imaginent pas se désengager de l'entreprise et de la reconnaissance qu'ils pensent obtenir d'un dévouement temporel total à l'entreprise. La culture (officielle) des managers d'entreprise et la culture informelle des hommes s'avèreraient si puissantes « qu'on dirait qu'il y a un pacte silencieux à accepter des horaires étendus » (Hochschild, 1997 : 132, ma traduction). De même, selon une monographie menée dans une entreprise belge auprès de 137 cadres, la prise de congés légaux pour raisons familiales est d'autant plus mal vue que l'employé.e qui désire y avoir recours se situe en haut de la hiérarchie. L'usage de ces congés est perçu comme moins légitime par un homme que par une femme (Fusulier, Laloy, Sanchez, 2007).

Une enquête commanditée par le ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale en 2011 conforte l'hypothèse d'une intériorisation plus forte des exigences professionnelles par les pères que par les mères :

Hommes et femmes s'accordent à 94 %, de part et d'autre, pour considérer que s'ils ne peuvent s'investir davantage dans leur rôle de père et de mère, c'est en raison de leur engagement professionnel. En revanche, les hommes légitiment plus fortement

²⁸ Il s'agit de l'entreprise étudiée dans l'ouvrage.

que les femmes cette impossibilité par leur charge de travail, leur niveau de responsabilité et leurs horaires. Ces perceptions montrent que les hommes définissent plus fortement que les femmes leur identité par le travail, répondant en cela à l'assignation qui leur est faite. (Pitavy, 2013 : 129)

Le présupposé selon lequel les pères souhaiteraient passer plus de temps avec leurs enfants mais ne disposeraient pas des ressources symboliques pour y parvenir semble validé par « l'expérience naturelle » que constitue la mise en place de la réduction du temps de travail (RTT) : d'après une enquête réalisée auprès de 1618 personnes représentatives de la population salariée ayant connu une réduction du temps de travail avant novembre 1999, le temps libéré par la RTT a été largement utilisé par les pères pour passer plus de temps avec leurs enfants (notamment les ouvriers non qualifiés, les cadres et les professions intermédiaires) (Méda, Cette, Dromel, 2004).

Une autre approche consiste à se concentrer moins sur les obstacles liés au monde du travail qu'à ceux concernant les politiques publiques²⁹. C'est notamment l'objet de *Making men into fathers* : « l'idée que les hommes sont transformés en pères est liée aux institutions, enchâssée dans la loi et façonnée par le politique » (Hobson, 2002 : 9, ma traduction). Il s'agit alors de comprendre comment les politiques sociales incitent ou découragent la perpétuation de la norme du pourvoyeur de ressources masculin ou comment les politiques familiales appuient ou non les éventuelles aspirations égalitaires des couples. Par exemple, Abigail Gregory et Susan Milner (2011) soulignent que le débat public, les politiques et les interventions légales sur la paternité peuvent reposer sur deux représentations opposées des pères. Selon le premier modèle, qu'elles qualifient « d'optimiste », les hommes sont considérés comme des « nouveaux pères » désireux de prendre leur part du travail domestique et parental. Cet archétype co-existe avec une construction « pessimiste » de la paternité, qui tient un discours de crise, déplorant les dégâts d'une absence supposée de figure paternelle dans la vie des enfants en cas de séparation conjugale des parents. Dans un article de 2004, les autrices identifient deux « régimes de paternité » différents en France et en Grande-Bretagne à partir de l'analyse des droits et responsabilités des pères, des politiques de la famille et de l'emploi, ainsi que des régimes du temps de travail, régimes qui déterminent des conceptions différentes du rôle de père (tel qu'il apparaît au travers des droits et des obligations associés aux pères). Enfin, Peter Moss (2013) étudie les congés autour de la naissance et souligne que le processus de conception des politiques ne sont pas neutres : « de même que les politiques bien conçues incitent les pères à

²⁹ Cette perspective est également travaillée dans la synthèse de Dulac (1998).

exercer une grande proportion de leurs droits à congé, les politiques mal conçues suscitent l'indifférence chez les pères, comme on le constate en France et au Royaume-Uni » (*ibidem* : 120).

Ainsi, si la première perspective esquissée (qualifiée ici de « pères coupables »), très présente dans les recherches françaises sur la paternité ou sur les tâches parentales, critique la faible implication des pères dans la famille comme un privilège dont les hommes disposent sur les femmes ; la deuxième, exposée dans des recherches françaises ou des recherches à l'international sur la paternité, se situe dans une approche compréhensive : il s'agit de montrer dans quelle mesure les hommes sont enfermés dans des modèles culturels ou des dispositifs institutionnels qui les incitent et/ou les contraignent à minorer le temps qu'ils passent avec ou les responsabilités qu'ils prennent concernant leurs enfants. Ces deux types de recherches prennent donc en compte le poids des structures, notamment celle du rôle de pourvoyeur de ressources, dans la définition de la paternité, mais accordent un poids différent à la marge de manœuvre de l'acteur vis-à-vis de celles-ci : dans le premier cas, les hommes choisiraient de bénéficier de ces structures, dans le deuxième ils manqueraient de ressources pour s'y opposer. Autre point commun, ces deux types de recherche défendent l'implication du père auprès des enfants comme une bonne chose, mais pour des raisons différentes : la première catégorie de recherche milite pour un plus grand partage des responsabilités parentales dans une perspective d'égalité hommes-femmes, ce sont donc les femmes qui seraient bénéficiaires d'un changement dans les pratiques paternelles ; alors que la deuxième catégorie de recherche défend davantage les bénéfices pour les pères (dans la mesure où ces derniers seraient demandeurs d'une plus grande implication dans la sphère familiale) et éventuellement pour les enfants.

Notons cependant que l'opposition dessinée ici entre les « pères coupables » et les « pères victimes » ne sont pas totalement antithétiques. Comme rappelé précédemment, le chapitre de Michèle Ferrand dans *le sexe du travail* (1984) mobilisait ces deux registres. Plus récemment, si l'article d'Ariane Pailhé et d'Anne Solaz (2010) « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? » souligne les inégalités entre hommes et femmes consécutives à une naissance, sa conclusion porte sur la nécessité d'une « réflexion approfondie sur l'organisation du travail, la charge de travail et les horaires [et] de rompre, non seulement avec les logiques gestionnaires de flexibilisation des pratiques, mais aussi avec certaines cultures d'entreprises qui font de la présence extensive au travail un signe de motivation » (*ibidem* : 42). De même, l'article de Guido De Ridder, Benoît Ceroux et Sylvie Bigot (2004)

souligne le décalage entre les intentions des futurs pères et leur implication effective après la reprise de l'emploi, et attribue l'écart entre les deux autant à des contraintes qu'à des choix :

La mise en œuvre des projets d'implication des pères ne résulte pas seulement de la force de leurs motivations ou de l'intensité des pressions exercées par les mères ; elle suppose aussi que l'activité professionnelle ne fasse pas trop obstacle à l'investissement des pères auprès de leur enfant. Un certain nombre d'entre eux ont en effet des rythmes et des durées de travail très lourds, des horaires atypiques ou de fréquents déplacements. Ces conditions font que les projets d'implication sont concurrencés par les obligations professionnelles (mais c'est aussi le cas des mères quand elles reprennent le travail). Toutefois, les pères ne sont pas seulement soumis à ces contraintes, ils font également des choix qui révèlent leurs orientations et leurs désirs, ils les défendent plus ou moins énergiquement dans le couple et face à l'environnement social. (*Ibidem* : 48).

III — LA PATERNITE CREATRICE

Après avoir rendu compte des deux types d'explication les plus courants pour rendre compte de la paternité, je vais à présent m'intéresser aux différents modèles de paternité identifiés par les chercheurs et les chercheuses.

1. **Entre pater familias et « nouveau père » : la paternité au milieu du guet**

Les recherches qualitatives qui portent sur la paternité dans le cadre d'un couple parental hétérosexuel intact³⁰ positionnent généralement les enquêtés par rapport à deux figures archétypales : le père « traditionnel » qui défend une division sexuée du travail et envisage son rôle comme celui de pourvoyeur de ressources et de figure d'autorité ; et le « nouveau père » qui revendique une place égale à celle de la mère dans la famille et une relation parentale basée sur l'affection. François de Singly (2016 [1996]) propose par exemple une lecture générale des changements intervenus dans le rôle du père en opposant le père traditionnel qui a une position surplombante de l'enfant et le père contemporain qui est dans une relation plus horizontale avec lui. A partir de l'étude d'albums pour enfants, il souligne la récurrence de la représentation du père à quatre pattes, son enfant à califourchon sur son dos. Cette représentation du « père-

³⁰ Par opposition aux enquêtes portant sur les pères séparés de la mère de leurs enfants.

cheval » illustre le rôle attribué au père depuis la seconde moitié du XX^{ème} siècle : il « ne s'impose plus comme le père traditionnel ; il a appris à se mettre à la portée de l'enfant, à sa hauteur » (*ibidem* : 191), « l'image de l'enfant à cheval sur son père montre un homme présent, près de son enfant, dont l'attention est entièrement concentrée sur la situation » et s'oppose implicitement au père traditionnel « absent et hautain » (*ibid.* : 193). Cependant, la valorisation de la proximité affectueuse du rôle de père n'implique pas le renoncement à d'autres dimensions de la paternité traditionnelle, notamment le rôle de pourvoyeur de revenus mais aussi de responsable de la vie familiale (y compris dans un rôle d'orchestration ou d'arbitrage lors des conflits).

Dans un premier temps, cette alternative entre tradition et « nouveauté » n'a pas été formulée dans les typologies du rôle paternel, mais plutôt dans les typologies des rôles conjugaux. Ainsi, Michèle Ferrand (1984) distingue ainsi trois types de couples :

- 1^{er} type : femme inactive continue et paternité traditionnelle, où le rôle de pourvoyeur économique justifie une division traditionnelle du travail dans le couple
- 2^{ème} type : femme modérément active, paternité conjugale, c'est-à-dire des couples dans lesquels « la hiérarchisation relative des positions professionnelles du père et de la mère, en faveur du premier, implique une redistribution partielle des rôles parentaux. [...] Il y a affectation prioritaire à la mère du travail domestique et partage relatif des rôles parentaux. La paternité se définit alors par sa fonction économique mais aussi par des pratiques paternelles sélectives dans les soins aux enfants » (*ibid.* : 135).
- 3^{ème} type : femme active continue – paternité conjugale ou paternité substitutive ? Dans ce type de couple, si la femme « choisit délibérément » (*ibid.* : 135) de rester active (et ne l'est pas uniquement pour des raisons économiques), les rôles paternel et maternel sont indifférenciés.

Quelques années plus tard, Arlie Hochschild (2012 [1989]) dresse une typologie similaire des « idéologies des rôles conjugaux », centré sur le rôle de la femme dans son énoncé :

- Traditionnel : « même si elle travaille, la femme traditionnelle "pure" veut être reconnue pour ses activités dans le foyer (comme épouse, mère, maman du quartier), veut que son mari base son identité sur son travail, et veut détenir moins

de pouvoir que lui. L'homme traditionnel veut la même chose » (*ibid.* : 15, ma traduction).

- Egalitaire : « l'égalitaire "pure" veut être reconnue dans les mêmes sphères que son mari, et veut une part égale du pouvoir dans le couple. Certains veulent que le couple soit conjointement orienté vers le foyer, d'autres vers leurs carrières, ou que chacun des deux atteigne un équilibre entre les deux de manière conjointe » (*ibid.* : 15, ma traduction)
- Transitionnel : il s'agit d'un mélange des deux types précédents. Par exemple, une femme transitionnelle typique veut être reconnue à la fois pour son rôle domestique et pour l'aide financière qu'elle apporte au foyer, mais elle veut que son conjoint se concentre sur son rôle d'apporteur de ressources. De même, l'homme transitionnel typique soutient sa femme qui travaille, mais attend d'elle qu'elle se charge de la majorité des tâches domestiques.

En 2002, Anne Quéniart (2002) identifie trois idéaux-types de la paternité. À partir de données d'enquêtes quantitatives et qualitatives menées auprès de pères, elle adapte et prolonge les typologies précédentes à l'exercice de père :

- La paternité traditionnelle ou familialiste, où la notion de père renvoie à la fonction de pourvoyeur et de protecteur. La paternité est appréhendée par ces hommes dans sa dimension statutaire. Sans surprise, les rapports familiaux sont basés sur une hiérarchie entre le monde des adultes et celui des enfants d'une part, et sur une division traditionnelle des rôles entre les parents. La relation personnelle entre père et enfant est largement médiée par la mère, les deux seuls aspects que ces pères investissent directement étant l'exercice de l'autorité et l'initiation (notamment des fils) au sport. En dépit du terme « traditionnel » employé, l'auteure souligne que ces pères ne le sont pas au sens de « similaires aux pères des sociétés traditionnelles » (pré-industrielles), mais d'héritiers du modèle dominant des années 1950 et 1960 au Québec (et dans d'autres sociétés occidentales). Elle mentionne également que « modèle traditionnel » ne signifie pas « hermétique aux normes dominantes contemporaines » : elle note chez les hommes qui peuvent être rattachés à cet idéal-type un recul de l'autoritarisme et une montée de valeurs liées à la diffusion de savoirs psychologisants concernant l'importance de la présence du père pour l'enfant, la nécessité que les hommes manifestent leur affection à leurs enfants, etc.

- La « paternité nouvelle », où la paternité est appréhendée sous l'angle relationnel et intime plus que statutaire et où la relation personnelle et quotidienne avec l'enfant est primordiale. Comme pour la paternité substitutive ou l'homme égalitaire, les rôles parentaux sont en principes indifférenciés et les tâches domestiques et parentales interchangeables. Ce profil se trouve notamment chez des hommes très scolarisés, avec des conjointes actives continues et exerçant des emplois valorisants ou permettant une grande marge de manœuvre.
- La paternité comme source de tensions identitaires, c'est-à-dire prise entre des représentations nouvelles et des pratiques traditionnelles. Ces pères se sentent responsables de leurs enfants, mais s'impliquent peu ou ponctuellement seulement auprès d'eux. Ces hommes se définissent comme écartelés entre leur rôle de père et de pourvoyeur, et le travail (ainsi que leur vie sociale) occupe une place fondamentale dans leur vie. Ils essaient de faire preuve d'autorité, mais dans un cadre qui ne néglige pas le relationnel, en essayant de convaincre plutôt que d'imposer. Beaucoup de ces pères appartiennent à un milieu social où l'engagement paternel est valorisé. Ils se sentent coupables de ne pas être suffisamment présents auprès de leurs enfants, et négocient avec leur culpabilité en valorisant les compétences maternelles de leur conjointe.

Ces typologies, établies par des chercheuses spécialistes de la sociologie de la paternité ou du couple, ont été reprises et adaptées dans les enquêtes quantitatives de leurs successeurs (ou plutôt successeuses) qui ont travaillé sur la paternité. Ainsi, dans son enquête sur les pères cadres au chômage, Sophie Pochic (2000) distingue « l'homme traditionnel » avec des pratiques paternelles réduites (paternité traditionnelle) ou sélectives (paternité conjugale) et « l'homme compagnon » qui essaie d'être un père présent et disponible pour ses enfants, mais dont l'implication se limite en pratique aux week-ends et aux vacances (paternité substitutive). En 2004, Guido De Ridder, Benoît Ceroux et Sylvie Bigot distinguent les pères « revendicateurs », « relais » et « peu impliqués » parmi les pères de jeunes enfants, typologie qui ne se réfère pas à celle de Michèle Ferrand mais qui en suit la logique. De même, Amélie Benoit (2006) reprend la distinction entre les pères traditionnels, nouveaux ou vivants des tensions identitaires pour bâtir une typologie des rapports au temps des pères.

La même année que le chapitre d'Anne Quéniart cité plus haut, Marianne Modak et Clothilde Palazzo (2002) établissent une typologie des paternités légèrement différente, car centrée sur les modèles de responsabilité paternelle :

- La paternité conjointe, où les pères se perçoivent en tant que partenaire de la mère dans tous les aspects de la vie familiale et professionnelle. Le partage des tâches et des responsabilités se veut égalitaire, et ces hommes s'impliquent au quotidien dans la vie et la prise en charge de leur enfant.
- La paternité managériale, incarnée par des hommes en décalage avec leur représentation du père idéal (disponible et partageant le travail domestique et parental avec la mère), sans pour autant que ce décalage soit source de tensions identitaires : la division du travail parental leur paraît naturelle et s'occuper davantage du domestique ne leur fait pas envie, contrairement à leur « vrai » travail (rémunéré) auquel ils consacrent beaucoup de temps. Leur temps parental prend la forme de loisirs partagés avec leurs enfants (quand leur emploi du temps professionnel le leur permet) et la paternité est vécue par procuration, par les récits de la mère.
- La paternité de soutien, qui concerne des hommes cherchant un équilibre entre travail et famille. Leur participation à la vie familiale se traduit par une relation d'aide à la mère et la création d'un lien fort avec l'enfant, où les obligations domestiques sont réalisées par eux de manière intermittente et où le temps parental et les tâches familiales réalisées sont choisis.
- La paternité appropriatrice, qui est largement investie au quotidien dans une logique de concurrence avec la mère : il s'agit de s'assurer la primauté de l'accès aux ressources familiales et professionnelles, dans le souci de s'affirmer face à la mère. Ces hommes ont la particularité d'être dans des formes d'emploi potentiellement déstabilisatrices pour l'identité masculine et manifestent un rapport distancié à l'activité professionnelle.

Dans chacune de ces typologies, on trouve le modèle du partage des rôles parentaux sur le mode de l'indifférenciation (qu'il soit qualifié de paternité substitutive, égalitaire, nouvelle ou conjointe) et son opposé (le modèle de la division traditionnelle du travail), ainsi qu'un « type » intermédiaire. Cependant, l'intérêt de la typologie de Modak et Palazzo est de dépasser en partie la dichotomie paternité traditionnelle/nouvelle, apport bienvenu dans la mesure où l'idéologie de la paternité « nouvelle » a largement investi les représentations (De Ridder, Ceroux, Bigot, 2004 ; Le Pape, 2009 ; Pitavy, 2013 ; Observatoires des familles, 2016).

Ainsi, d'une manière générale, les études menées sur les pères tendent vers deux approches : il s'agit soit de comparer les pères aux mères, comme dans le cas des enquêtes quantitatives sur la répartition des tâches ou des temps parentaux ou dans l'ouvrage de François de Singly *Le soi, le couple et la famille* (2016 [1996]) qui oppose disponibilité des mères et temps circonscrits des pères ; soit de comparer les « anciens » et les « nouveaux » pères.

Or, si les typologies de Michèle Ferrand et d'Arlie Hochschild ont permis de rendre compte d'un changement qui était à l'œuvre dans les représentations de la paternité dans les années 1980 ; on peut s'étonner que cet objet soit toujours appréhendé par le prisme de l'opposition entre le « nouveau » et « le vieux », nouveauté qui semble intacte près de quarante ans plus tard. Le recours à cette expression de « nouveau père » comme catégorie savante est critiquable à deux titres. D'une part, cette expression sous-entend qu'il y a eu une réelle rupture dans la paternité. Or, en ce qui concerne la mesure de l'implication des pères en termes pratiques, « plus ça change, plus c'est pareil » pour reprendre les termes de Cyprien Avenel (2003) critiquant les concepts de « nouveau père », « nouveau couple », « nouvelle famille ». Pour le dire autrement : les changements dans les conditions d'exercice de la paternité n'ont pas induit un changement de position de la paternité par rapport à la maternité. Plus spécifiquement, comme le souligne Esther Dermott (2008), le terme « nouveau » est problématique pour plusieurs raisons. Tout d'abord, dans la mesure où il est employé comme synonyme de « présent », il présente le risque de représenter une catégorie vague dans laquelle on range (sans support théorique) tout ce qui est contemporain. Ensuite, comme il s'oppose à « ancien » ou « traditionnel », il présente l'inconvénient de passer sous silence les processus sociaux sous-jacents à l'origine de ces changements, processus pouvant s'être produits à des périodes différentes (ce qui pose la question de l'identification du repère chronologique traçant la frontière entre « avant » et « maintenant »). Enfin, il crée une dichotomie simpliste entre cet « avant » et ce « maintenant », en supposant une hétérogénéité forte entre ces deux modèles de paternité (hétérogénéité qui reste à prouver). Le terme « impliqué » (plus présent dans les travaux de langue anglaise) n'est guère mieux : suffit-il de se sentir impliqué pour entrer dans cette catégorie ? Si c'est le cas, l'immense majorité des pères contemporains (et sans doute passés) peuvent être qualifiés comme tels, ce qui fait perdre à ce terme beaucoup de sa valeur opératoire. Si l'implication paternelle est mesurée par des indicateurs de pratiques (temps passé avec les enfants et/ou nombre de tâches parentales assumées), en dehors de l'inévitable question du seuil, le risque d'appréhender la paternité d'un point de vue matrocentré se pose à nouveaux frais. D'autre part, le recours au terme « nouveau père » (ou père égalitaire) pour qualifier une paternité basée sur la proximité affective pourrait être le signe d'une difficulté des

chercheur.euses à qualifier ce qui fait la ou les paternités, ou d'un manque d'enquêtes s'efforçant de rendre compte de l'hétérogénéité des pères.

2. La paternité sans les femmes ?

Conformément à un intérêt classique de la sociologie pour les marges et les exceptions, l'actualité de la recherche sur la paternité porte principalement sur des pères « déviants » : pères séparés de la mère de leur(s) enfant(s) (infraction à la norme d'un couple conjugal et parental intact) voire chefs de famille monoparentale (infraction à la norme de l'assignation de la charge des enfants à la mère), en couple avec un autre homme (infraction à la norme de l'hétérosexualité) ou « au foyer » (infraction à la norme de l'homme actif occupé). Ce que ces approches ont en commun, c'est d'étudier les conditions d'exercice de la paternité dans un contexte où la mère est absente ; qu'il s'agisse d'une absence de mère légale ou quotidienne dans le cas des pères en famille homoparentale, de l'absence de la mère dans la vie quotidienne du père pour les pères séparés ou de pères qui s'occupent de leurs enfants en l'absence de leurs conjointes dans le cas des pères « au foyer ». Cette « anomalie » ressort d'ailleurs dans les titres donnés aux ouvrages et aux articles portant sur la question : *Des pères « en solitaire » ?* (Martial, 2016a), « Penser la paternité en dehors du lien à la maternité » (Gross, Boyer, Dauphin, 2013), *Fathers on leave alone* (O'Brien, Wall, 2016). Or, la paternité étant souvent appréhendée comme « moins que » la maternité quand elle est étudiée dans des couples hétérosexuels « intacts », comment les chercheur.euses rendent compte de l'exercice de la paternité dans ces cas marginaux ?

Dans cette sous-partie, je vais me concentrer sur les enquêtes réalisées auprès de pères séparés car les enquêtes menées sur l'homo-paternité (Gross, 2012 ; Gratton, 2008) portent davantage sur les modes d'entrée dans la paternité de ces hommes³¹ que sur la parentalité ; et celles sur des pères à la maison (au foyer ou en congé parental) seront développées ultérieurement.

a) La paternité « en solitaire » comme miroir grossissant

Une première approche, présente notamment dans les travaux portant sur les pères séparés mais qui n'ont pas la garde à titre principal de l'enfant, consiste à étudier ce qui est attendu du père. L'exercice de la paternité sans (la) mère permet de formaliser et de mettre en

³¹ Émergence du « désir d'enfant » ; mode de filiation comme le recours à l'adoption, la coparentalité avec une femme ou un couple de femmes, gestation pour autrui...

évidence ce qui est le propre de l'homme dans le couple parental : l'apport de ressources, les activités de loisirs avec les enfants, etc.

Tout d'abord, des enquêtes menées sur des procédures de séparation peuvent mettre en lumière les conceptions du « bon père » dans les représentations des pères et des mères en cours de séparation, mais aussi celles des magistrat.es, par les requêtes, les revendications et les arguments formulées par les deux parties pour déterminer l'attribution de la résidence de l'enfant ; et plus largement les attributions du père dans l'opinion publique par l'étude des débats dans la sphère publique autour des séparations. Agnès Martial (2013a) rappelle l'émergence dans les années 1990 de la figure stigmatisée du père divorcé « absent », tant parce qu'il ne contribue pas (ou pas suffisamment) à la vie matérielle de ses enfants que parce qu'il renonce à assumer un rôle éducatif. En creux se dessine l'image du « bon père », présent pour ses enfants et leur fournissant un cadre de vie confortable. De même, Veronika Nagy (2016) étudie 24 dossiers judiciaires faisant état d'une demande du père de passer plus de temps avec son enfant que ce que prévoit la proposition maternelle (déposée au juge). Selon l'auteurice, « le matériau permet d'observer comment la relation père-enfant est décrite devant le juge aux affaires familiales dans le contexte d'un litige sur le devenir de l'enfant » (*ibid.* : 111) et souligne dans les demandes le rôle de femmes proches du père et qui seront au contact de l'enfant si le père obtient plus de temps avec ce dernier. Dans cette perspective, un bon père n'est pas un père « seul », mais un homme qui peut déléguer le travail parental à une « auxiliaire compétente ».

Les prérogatives attachées au rôle de père peuvent également être appréhendées par le biais des discours, des représentations et des pratiques d'individus qui ont effectivement connu une séparation. Ainsi, plusieurs enquêtes soulignent que les pratiques parentales des hommes dans l'après-séparation s'inscrivent dans la continuité de la division du travail antérieure : même dans les cas de la résidence alternée, la mère continue généralement à jouer un rôle prépondérant dans l'organisation et la prise en charge du travail parental (Collectif Onze, 2013 ; Brunet, Kertudo, Malsan, 2008 ; Cadolle, 2008). Par exemple, selon Sylvie Cadolle (2001), « le père, même quand il exerce son droit de visite et règle une pension, abandonne presque toujours le suivi scolaire et la surveillance pour partager avec ses enfants des moments de détente et de loisirs. Que le père exerce régulièrement son droit de visite ne signifie pas qu'il continue à assurer des responsabilités éducatives » (*ibidem* : 39). La paternité continue à s'exercer (le cas échéant) dans des temps circonscrits et parfois construits comme « extraordinaires ». Aurélie Fillod-Chaubaud (2017) met ainsi en évidence que la paternité pratique des adhérents d'une association de pères séparés prend la forme de loisirs coûteux et exceptionnels offerts aux

enfants (équitation, voile, voyages). De même, concernant les revendications portées par ce type d'association, Marie Vogel et Anne Verjus (2016) expliquent qu'il ne s'agit pas de transformer la paternité, par exemple en revendiquant la reconnaissance d'une paternité active dans la sphère professionnelle ou l'obligation de la résidence alternée, mais simplement d'un aménagement de la paternité par l'ouverture de plus de droits pour les pères qui souhaitent passer plus de temps avec leurs enfants.

Enfin, les séparations mettent en évidence combien la mère joue le rôle de médiatrice de la paternité par l'étude du maintien ou non de relations père-enfant dans l'après-séparation : la bonne entente des parents est essentielle dans la persistance de contacts et de rencontres au-delà de la séparation (Régnier-Loilier, 2016 ; Céroux, 2004).

À ce titre, l'étude de l'exercice de la parentalité par les pères séparés (ou des modalités qui l'entourent) a pu souligner combien ces hommes sont des pères « comme les autres » : ayant bénéficié d'une « paternité conditionnelle » avant la séparation et de l'implication de leur conjointe dans le travail parental, ils continuent après la séparation à jouer un rôle secondaire dans l'équipe parentale (Martial, 2009), et ce d'autant que ce dernier est conditionné en partie à la bonne entente entre les parents. Ils sont également des pères comme les autres dans la mesure où ils sont jugés sur leur capacité à remplir les deux fonctions attendues de l'homme dans la famille : celle d'apporteur de ressources mais aussi de personne « présente » auprès des enfants et dans leur éducation.

b) La paternité « en solitaire » comme reconfiguration des normes

Une seconde approche (qui concerne plutôt l'étude des pères ayant la résidence à titre principal de leurs enfants ou à la maison) consiste à mettre en évidence les transformations de la paternité lorsqu'elle est exercée en l'absence de la mère.

Terry Arendell (1995 ; cité par Martial, 2009) qualifie les pères divorcés investis dans le travail parental de pères « androgynes », parce qu'ils « disent s'être appropriés des comportements parentaux et des attitudes caractérisées comme féminins » (Martial, 2009 : 101). Sans reprendre le qualificatif, Agnès Martial (2013b) parle pour sa part de « paternité réinventée » dans le cas d'hommes ayant assumé seuls la charge quotidienne de leur(s) enfant(s). En effet, la paternité « en solo » remettrait en cause les rôles parentaux sexués, amenant les pères à repenser leurs propres catégories et parfois à se présenter comme étant à la fois le père et la mère (Martial, 2013b). De même, sur le même objet d'étude, Alexandra Piesen (2016) rend compte de la transformation de la paternité après la séparation : « cette transition

du couple parental à la monoparentalité amène le parent à se repenser en tant que parent et en tant qu'individu » (*ibidem* : 81). Il s'agit dès lors pour l'homme de prendre en charge des tâches traditionnellement perçues comme « féminines » (comme celles afférentes au linge) et qui étaient dans certains couples systématiquement prises en charge par la mère, mais aussi d'adapter sa parentalité à la nouvelle situation, d'apprendre à jouer « les deux rôles » (celui de figure d'autorité et de support affectif), c'est-à-dire de « jongler » entre les attributs socialement associés à la mère et au père.

Ce prisme a également été adopté par des travaux sur la paternité au foyer : on y souligne une répartition des tâches parentales égalitaire (Boyer, Renouard, 2004 ; Trellu, 2010), mais aussi les limites de cette inversion des rôles (Trellu, 2010 ; Merla, 2006 ; Doucet, 2006a). Ces limites peuvent être celles soulignées par les pères eux-mêmes concernant l'exercice de leur paternité : les pères canadiens interrogés par Andrea Doucet rejettent l'hypothèse d'une indifférenciation des rôles entre eux et leurs conjointes et expliquent s'occuper des enfants différemment de ces dernières, en tous cas sur certains points : ils auraient une manière « masculine » de s'occuper des enfants³². De même, les chercheurs et les chercheuses peuvent souligner les postures de « revilirisation » (Trellu, 2010) de ces hommes, parfois présentées par eux comme des « trucs de machos » pour reprendre les termes d'un enquêté d'Hélène Trellu, notamment concernant les activités prises en charge en dehors du soin des enfants, comme la rénovation de la maison, du jardinage ou du bricolage.

Cette reconfiguration des normes se manifeste également par la stigmatisation dont ces pères sont victimes : les pères solos disent être davantage surveillés que les mères du fait du caractère exceptionnel de leur situation (Piesen, 2016), tout comme les pères au foyer rapportent des réactions négatives lorsqu'ils annoncent qu'ils s'occupent des enfants à titre principal (Merla, 2006 ; Trellu, 2010) ou un sentiment d'exclusion dans les espaces fréquentés par les enfants comme les aires de jeux (Doucet, 2006a).

Cette approche, qui s'inscrit dans la continuité de travaux sur « l'inversion du genre », consiste à décrire la paternité sans les femmes comme un hybride entre des éléments de la paternité (comme la prise de risque) et de la maternité (comme le fait de préparer de « bons petits plats », selon les propos d'un des pères interrogés par Alexandra Piesen). Ainsi, même pour étudier des situations où la paternité s'autonomise de la maternité, les enquêtés et les

³² Par exemple, en privilégiant la prise de risque par rapport à des conjointes décrites comme plus protectrices.

chercheur.euses éprouvent des difficultés à trouver des mots pour décrire les fonctions parentales exercées en dehors du prisme des rôles sexués.

Cette difficulté est particulièrement visible dans le travail d'Andrea Doucet (2006a). Bien qu'elle explique avoir voulu résister à l'impulsion de mesurer, juger et évaluer ses enquêtés (des pères au foyer, mais aussi des pères séparés ou homosexuels) par le standard maternel, le titre de l'ouvrage fait explicitement référence aux mères. Doucet s'appuie sur le *maternal thinking* de Sara Ruddick qui définit « mother » comme une identité (nom commun) et comme une pratique (verbe) et estime qu'une « mère est une personne qui prend la responsabilité de la vie des enfants et pour qui prendre en charge les soins de l'enfant représente une part importante de son temps travaillé, indépendamment du sexe de la personne » (1995 : 40, cité par Doucet, 2006a, ma traduction). La réponse à la question posée par le titre, qu'on pourrait traduire approximativement par « les hommes maternent-ils ? » n'est pas dénuée d'ambiguïté : si l'autrice estime que « les pères prennent soin et élèvent les enfants d'une manière très proche de celle qui est souvent considérée comme une réponse maternelle » (Doucet, 2006a : 218, ma traduction), elle affirme que « [s]on argument est que ces pères ne maternent pas et qu'ils ne sont pas des mères. Au contraire, un résultat-clef qui émerge de cette étude est que ces pères reconfigurent la paternité et les masculinités » (*ibidem* : 211, ma traduction).

Cette présentation très synthétique des travaux sur la paternité sans les femmes fait l'impasse sur certains travaux portant sur les pères à la maison et donne un aperçu tronqué de ceux qui ont été cités, l'accent ayant été mis ici sur une thématique spécifique : la manière dont les chercheurs et les chercheuses ont rendu compte de l'exercice de la parentalité par les hommes dans un contexte où la mère est « absente ». Il était cependant important de mettre en évidence un manque dans la recherche sur la parentalité : bien que les études de genre et celles de féministes aient largement déconstruit le caractère « naturel » de l'assignation des femmes à la prise en charge des enfants et des compétences déployées par les femmes pour prendre soin des enfants comme « l'instinct maternel » (Badinter, 1980), la déclinaison de la parentalité en « maternité » et « paternité » persiste dans des pratiques différenciées des mères et des pères. Cette dichotomie contraint en partie le regard sociologique, qui appréhende les hommes qui exercent leur rôle de père en l'absence de la ou d'une mère soit comme étant un parent secondaire même après la séparation, soit comme un parent cumulant partiellement les deux fonctions, mais déléguant à la mère ou à une autre femme une partie des prérogatives maternelles, ou encore exerçant une partition maternelle avec une tonalité masculine.

CONCLUSION

Les recherches sur la paternité sont traversées par des dichotomies, entre description des hommes comme bénéficiant de la domination masculine et victimes d'une assignation à la sphère production, ou entre *pater familias* et « nouveau père ». Or, derrière ces deux couples d'opposition se cache implicitement une conception de la paternité comme complémentaire de la maternité. S'il est important que certains travaux comparent la parentalité des pères et des mères pour montrer ce en quoi elles diffèrent (et pour souligner les inégalités en la matière en fonction du sexe), on prend le risque en utilisant cette focale comme unique point d'entrée dans la parentalité de donner une vision tronquée de la paternité. Andrea Doucet (2006a) liste les problèmes posés par le port de « lunettes maternelles » (*maternal lens* en version originale) pour étudier les pères :

- risque de ne pas prendre en compte les manières de faire proprement paternelles
- biais matrocentré : reproduire la démarche critiquée par les féministes d'appréhender le monde d'un point de vue sexué
- approche stéréotypée : comparer les pratiques des pères à « la maternité » suppose qu'il existe une forme idéale de maternité, et que les femmes sont les principales apporteurs de soin

Pour faire le parallèle avec les travaux sur les masculinités, si les écrits qui appréhendent la masculinité et la féminité comme un couple d'opposés³³ permettent de mettre en évidence ou d'expliquer certaines différences ou inégalités ; ils peuvent porter un regard binaire et homogénéisant sur les catégories étudiées. Ils doivent donc être complétés par des travaux portant spécifiquement sur les masculinités afin de rendre compte de l'hétérogénéité interne de la catégorie « masculin » (Connell, 2005 [1995]). Les recherches sur les masculinités peuvent ainsi nourrir celles sur la paternité. En effet, les premières permettent de placer les rapports à la paternité des hommes dans des « configurations de pratiques de genre » (Connell, 2005 [1995]). L'identification de ces configurations permettraient d'appréhender les articulations entre les pratiques et les représentations paternelles déployées par un homme et son positionnement dans la hiérarchie des masculinités. Dans cette thèse, je vais me concentrer sur deux éléments susceptibles de contribuer à ce positionnement, à savoir le rôle de pourvoyeur de soins et celui de pourvoyeur de ressources, au détriment d'autres éléments également pertinents. Interroger

³³ Comme c'est le cas dans *l'énigme de la femme active* de Pascale Molinier (2006) par exemple.

les différentes articulations entre ces deux fonctions permet d'éviter une approche essentialisante de la paternité.

Les études sur la paternité ont besoin de développer leur propre appareillage conceptuel, autonome par rapport à la maternité. Ce manque de concepts est visible dans l'usage de la catégorie « nouveaux pères », terme et objet qui n'ont semble-t-il rien perdu de leur fraîcheur quarante ans après puisqu'ils font encore l'objet de publications visant à présenter leur caractère novateur en 2018 (Brian, 2018). Or, comme le montrent des travaux comme Agnès Martial (2016b) ou Marianne Modak et Clothilde Palazzo (2002), opposer « anciens » et « nouveaux » pères est stérile dans la mesure où la capacité d'un homme à entretenir sa famille reste un critère d'évaluation de la paternité même dans un couple biactif, mais où simultanément « la paternité puise désormais sa légitimité dans le temps quotidien de la coresidence, avec les gestes et les préoccupations qui l'accompagnent » (Martial, 2016b : 93).

Il s'agit donc de changer de concept et de paradigme : comment rendre compte des pratiques et des représentations des pères en tant que pères, en souligner la spécificité sans la présenter comme une forme similaire, abâtardie ou complémentaire de maternité ? La première réponse qui vient à l'esprit est : en les comparant entre eux (plutôt qu'avec les mères). Cependant, que comparer ? Les dimensions de la paternité, très brièvement esquissées au début de ce chapitre, sont multiples et les possibilités de comparaison vertigineuses, surtout sans boussole conceptuelle pour se diriger. Le risque d'identifier différents idéaux-types de la paternité ou différents arrangements conjugaux en matière de division du travail est de retomber dans des oppositions entre nouveaux et anciens pères, et ceux qui sont entre les deux.

À ce titre, il paraît pertinent de déplacer la perspective de « la paternité » à la parentalité, et plus exactement au travail parental. Ce terme permet d'articuler les différents indicateurs présentés plus tôt³⁴ et de prendre en compte les discours sociaux normatifs (la responsabilité « morale » de Doucet) qui façonnent l'exercice du rôle de parent (Verjus, Vogel, 2009). Ce terme pourrait être rapproché du « *care parental* » (ou « *childcare* ») : si cette notion renvoie moins directement au caractère normé des pratiques parentales ou sur les similarités entre les activités domestiques et les activités effectuées dans d'autres rapports de production, elle permet de prendre en compte les affects et le sens donné à ces activités par la personne qui prend en charge les soins (ici, le parent) (Dussuet, 2017), et de comprendre la prise en charge d'un enfant non comme une série de tâches ponctuelles mais comme une chaîne d'activités : se

³⁴ A savoir les tâches pratiques et la charge mentale comme se préoccuper des enfants et des soins à leurs apporter ou la question de la disponibilité, mais aussi les représentations qui peuvent y être attachées et leur évolution dans le temps et l'espace.

préoccuper des besoins de l'enfant, les prendre en charge ou s'assurer que quelqu'un d'autre les prenne en charge, et en évaluer l'efficacité (Tronto, 2013).

La perspective adoptée dans cette thèse pour étudier les pères s'inscrit dans la continuité du travail d'Andrea Doucet (2006a). Comme elle, je m'attacherai à comprendre l'impact du rôle de pourvoyeur de soins pour un homme, du point de vue du genre et notamment sur sa paternité, et dans une moindre mesure l'impact sur le couple. L'objectif n'est pas d'évaluer les pères selon un étalon maternel, mais de traverser le miroir pour rendre compte du travail parental des pères. Cependant, nos approches divergent sur deux points : sur le vocabulaire et sur la focale adoptée. En effet, il est paradoxal d'affirmer ne pas étudier les pères en les comparant aux mères tout en s'interrogeant sur la capacité des pères à « materner » (« *mother* » en version originale). Dans cette thèse, je préférerai l'usage de termes qui ne font pas explicitement mention du sexe du parent (comme « travail parental » ou « pourvoyeur de soin »³⁵). Il ne s'agit pas d'adopter une approche en termes de « pères victimes » comme celle défendue par Germain Dulac (d'autant que l'objectif de ce travail n'est pas de montrer la rigidité du rôle de père, mais au contraire sa plasticité), mais de reverser la perspective : plutôt que de partir des pères afin d'étudier dans quelle mesure ils font aussi bien (ou non) ou de la même manière (ou non) que les mères quand ils s'occupent des enfants, le point de départ de cette analyse est la prise en charge de l'enfant afin de constater dans quelle mesure en avoir la responsabilité (« *caring for* ») transforme le père et son exercice de la paternité. En cela, je reprends un constat d'Andrea Doucet : « c'est la responsabilité d'autrui qui les transforme profondément en tant qu'hommes » (2006a : 208, ma traduction). En effet, si les travaux portant sur les pères qui ont la charge de l'enfant en l'absence d'un deuxième parent constatent des transformations dans l'exercice du rôle de parent de ces hommes, les modalités de ces transformations sont rarement étudiées. Plus largement, les types d'enquête menées sur la paternité ont rarement permis d'appréhender la paternité comme un processus (changements dans l'exercice du rôle de père et causes de ces changements, socialisation au rôle de père...), ou l'hétérogénéité entre les pères (en dehors de différences concernant les arrangements conjugaux notamment en fonction de l'activité professionnelle). L'objectif de cette thèse est de comprendre le processus par lequel un homme en vient à endosser le rôle de pourvoyeur de

³⁵La mention du terme « pourvoyeur de soin » n'est pas innocente. L'opposition entre « pourvoyeur.euse de soin » et « pourvoyeur.euse de ressource » est présente dans plusieurs travaux de langue anglo-saxonne sur les pères au foyer (Doucet, 2006a ; Chesley, 2011 ; Medved, 2014) et permet de déplacer la perspective des rôles de père et de mère (et leurs caractéristiques supposées) vers deux types de responsabilités parentales : la prise en charge des besoins des membres de la famille et la prise en charge de l'apport de revenus à la famille.

soins. Cette différence dans l'appréhension du temps dans cette thèse par rapport aux autres travaux sur la paternité au foyer/en congé parental sera développée dans un chapitre ultérieur.

CHAPITRE 2 : L'INVERSION DU GENRE - UNE SOCIOLOGIE DES IRREGULARITES SOCIALES

Les bases de l'étude de « l'inversion du genre » ont été posées dans l'ouvrage *l'inversion du genre – quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement* (Guichard-Claudic, Kergoat, Vilbrod, 2008). Ce concept y est mobilisé pour désigner la situation de personnes minoritaires du point de vue de leur sexe dans une position donnée (filiale d'étude, profession ou occupation, activité), occupant dans le couple hétérosexuel une position traditionnellement attribuée à l'autre sexe (femme pourvoyeuse de ressources et homme pourvoyeur de soins), voire se situant dans une configuration conjugale hétérosexuelle minoritaire (couple hypogame³⁶). Ce terme est en concurrence avec d'autres expressions, comme « mobilité de sexe » (Daune-Richard, Marry, 1990), atypisme de sexe (Olivier, 2018) ou encore la désignation des minoritaires du point de vue du sexe comme des « pionniers » ou « pionnières » (ce qui sous-entend que la mixité est un mouvement irrépressible). Je privilégie néanmoins celle « d'inversion du genre » qui est la plus à même de décrire la situation des concerné.es. Dans ce chapitre, j'utiliserai indifféremment « minoritaire » ou « atypique », plus rarement « pionnier.es » ou « inversé.es » pour désigner les personnes en situation d'inversion du genre, autrement dit occupant une position non-traditionnelle pour leur sexe (ce qui ne préjuge en rien de leur atypisme ou de leur appartenance à une minorité sur un autre plan).

Parler d'inversion de genre, c'est-à-dire désigner certains individus comme n'étant pas à leur place dans l'ordre social du genre, présuppose donc qu'il y ait des places, des positions ou des activités qui soient socialement assignées à un sexe. Pour le dire autrement, il y aurait une division sexuée du travail (Kergoat, 2010), c'est-à-dire que les activités humaines destinées à la « production du vivre » (Hirata, Zarifian, 2000) sont divisées en deux catégories : travail productif et travail reproductif. Le premier est assigné aux hommes et le second aux femmes. Cette division du travail repose sur deux principes : un principe de séparation (il a des travaux d'hommes et des travaux de femmes) et un principe hiérarchique (un travail d'homme « vaut » plus qu'un travail de femme). Cette définition du travail permet de ne pas le limiter à la sphère

³⁶ L'hypogamie est le fait pour un individu d'avoir pour conjoint une personne ayant une position sociale moins élevée que la sienne. Une union est dite « hypogamique » lorsque la conjointe est d'un rang social plus élevé que celui de son conjoint. La plupart des couples se caractérisent cependant par une hypergamie, c'est-à-dire que la conjointe a un rang social inférieur à celui de son conjoint (Kaufmann, 1999 [1993]).

professionnelle et de prendre acte que les tâches réalisées dans la sphère privée constituent un « mode de production domestique » (Delphy, 1997). Dans cette perspective, l'inversion du genre peut s'illustrer par une femme qui exerce un travail d'homme, ou par un homme qui exerce un travail de femme (le travail reproductif).

L'inversion du genre fait écho à l'intérêt des sociologues pour la déviance, qui constitue un point d'entrée privilégié pour mettre en évidence les normes et les mécanismes sociaux. Selon Clotilde Lemarchant (2017), les étudiant.es inscrit.es dans des études atypiques pour leur sexe ont un triple intérêt pour le ou la chercheur.euse : se centrer sur l'exception permet de mettre en évidence la norme « en creux », de lutter contre une vision déterministe du social et d'étudier le changement social. Dans cette perspective, étudier l'inversion du genre est pertinent pour mettre en évidence l'ordre du genre, en montrant les conditions de sa transgression et comment cet ordre se recompose dans les situations atypiques. En quoi ce concept peut-il être heuristique pour comprendre les pères en congé parental ? Après avoir rappelé les conditions auxquelles on peut parler d'inversion du genre, j'exposerai les caractéristiques minoritaires du point de vue du sexe dans une position donnée. Je me demanderai ensuite dans quelle mesure on peut considérer que les pères en congé parental sont dans une situation d'inversion du genre.

I — CONSTATER L'INVERSION DU GENRE

L'inversion du genre désigne une personne qui est minoritaire ou atypique du point de vue du sexe dans la position qu'elle occupe. Si les termes « minoritaire » ou « atypique » peuvent sembler synonymes, ils renvoient pourtant à des critères différents : dans le premier cas, l'inversion est mesurée en termes numériques ; et dans le second, en termes de normes sociales. Cette ambivalence renvoie à une difficulté plus large pour désigner de manière univoque une situation d'inversion, comme en témoigne la longue définition que j'ai donné de ce terme en introduction. Si l'on peut assez facilement identifier certaines positions comme étant « traditionnellement » des positions « de femmes » ou « d'hommes », la chercheuse ou le chercheur se doit de se doter d'outils et de critères pour désigner un travail de femme ou d'homme. Le caractère majoritaire d'un sexe dans une profession ne suffit pas, puisqu'une profession peut être exercée à 51% par des hommes sans être considérée socialement comme « masculine » par exemple. De même, le nombre relatif de minoritaires dans une formation ou une profession donnée a une importance : être minoritaire (entre 20 et 40% des effectifs) ou être très rare (entre 1 et 20%) ne correspond pas aux mêmes interactions avec le groupe majoritaire (Kanter, 1977 ; cité par Lemarchant, 2017).

Michelle Perrot (1987) identifie plusieurs critères désignant les métiers « bien pour une femme ». Ces métiers sont réputés peu accaparants et donc permettraient de mener de front activité professionnelle et travail domestique. De plus, ils s'inscrivent dans le prolongement des fonctions « naturelles » (c'est-à-dire maternelles et ménagères) des femmes et mobiliseraient les qualités « innées » des femmes, physiques (dextérité) et morales (patience). Alice Olivier (2018) complète cette liste de critères pour étudier les formations marquées comme « féminines ». Ces filières seraient caractérisées par une forte féminisation des effectifs des inscrit.es, le développement historique de cette filière comme étant « pour les femmes » ou dont l'accès a été interdit aux hommes, et par leur mobilisation de caractéristiques techniques et symboliques qui renvoient à des pratiques, des positions ou des rôles associés aux femmes ou mobilisant des dispositions marquées comme « féminines ». Ces deux listes de critères montrent que pour identifier un travail comme étant « pour les femmes » ou « pour les hommes », il faut prendre en compte le caractère numériquement majoritaire d'un sexe, mais aussi le fait que ce travail renvoie à des qualités ou à des rôles sociaux attribués à un sexe.

Cependant, même en se dotant de tels critères, étudier l'inversion du genre fait courir deux risques à la ou au sociologue qui mobilise ce terme. Le premier risque concerne la réification du genre, c'est-à-dire qu'en étudiant les hommes et les femmes dans une position atypique pour leur sexe, on prend le risque de les étudier au prisme de la dichotomie sexuée : par exemple, les femmes dans les anciens bastions masculins seraient appréhendées théoriquement en termes de résistances (elles accèdent aux bastions masculins, mais elles restent fidèles à des qualités « féminines ») ou au contraire en termes de transformation (ces femmes épousent les normes « masculines ») (Le Feuvre, 2008). Autrement dit, si l'étude de l'inversion du genre est heuristique pour montrer comment se rejouent les normes de genre (par exemple, comment le double principe de différenciation et de hiérarchisation se rejoue quand un homme exerce un métier « féminin » et inversement), elle se heurte à des difficultés théoriques pour ne pas reconduire dans l'analyse l'appréhension du monde social en termes dichotomiques et essentialistes.

Le second risque est celui d'une perception homogénéisante des minoritaires. *A minima*, l'expression « inversion du genre » laisse entendre que les minoritaires sont dans des positions similaires qu'ils soient des hommes dans des positions ou des métiers « féminins » ou des femmes dans des positions ou des métiers « masculins », ou qu'ils se situent en haut ou en bas de la hiérarchie sociale. Or, les auteur.ices de *l'inversion du genre* (Guichard-Claudic, Kergoat, Vilbrod, 2008) ont à cœur de souligner la diversité des effets de l'inversion en fonction du sexe et des capitaux de l'inversé.e. En effet, comme le souligne Alice Olivier (2018) en citant Wayne

Brekhus (1998), en étudiant des personnes dans une position atypique, la ou le chercheur.euse est susceptible de chercher des caractéristiques communes aux minoritaires qui les distingueraient des majoritaires. Il s'agit donc de trouver l'équilibre entre identification de dispositions ou de trajectoires particulières qui expliquent la mobilité de sexe des concernés et prise en compte d'une éventuelle hétérogénéité au sein du groupe des minoritaires.

Si l'on reprend et adapte les critères énoncés par Michelle Perrot et Alice Olivier, la désignation des pères en congé parental comme étant en situation d'inversion du genre est pleinement légitime. En effet, le dispositif du congé parental a été envisagé lors de sa mise en place comme étant à destination des femmes à titre principal, le père ne pouvant y avoir recours que si la mère affirme ne pas y avoir recours (Jenson, Sineau, 1998). La forte féminisation des bénéficiaires de ce dispositif est également avérée : lors de la première enquête statistique menée en France sur le congé parental en 1992, plus de 98% des bénéficiaires étaient des femmes (Renaudat, 1993), ce qui est toujours le cas en 2010 (Govillot, 2013). Même constat concernant les compléments d'activité (allocations) qui peuvent être associées à ce congé, où les pères sont minoritaires (Boyer, 2004 ; 2016a ; Observatoire national de la petite enfance, 2017, 2018). Quant au contenu de l'activité, le congé parental est supposé servir à la garde d'un (ou des) enfant(s) par un de ses parents, activité largement pensée comme féminine et nécessitant des qualités « féminines » comme la patience, l'instinct maternel, etc. (Bloch, Buisson, 1999 ; Gojard, 2010). À ce titre, l'inversion du genre peut être un concept opératoire pour comprendre les pères en congé parental.

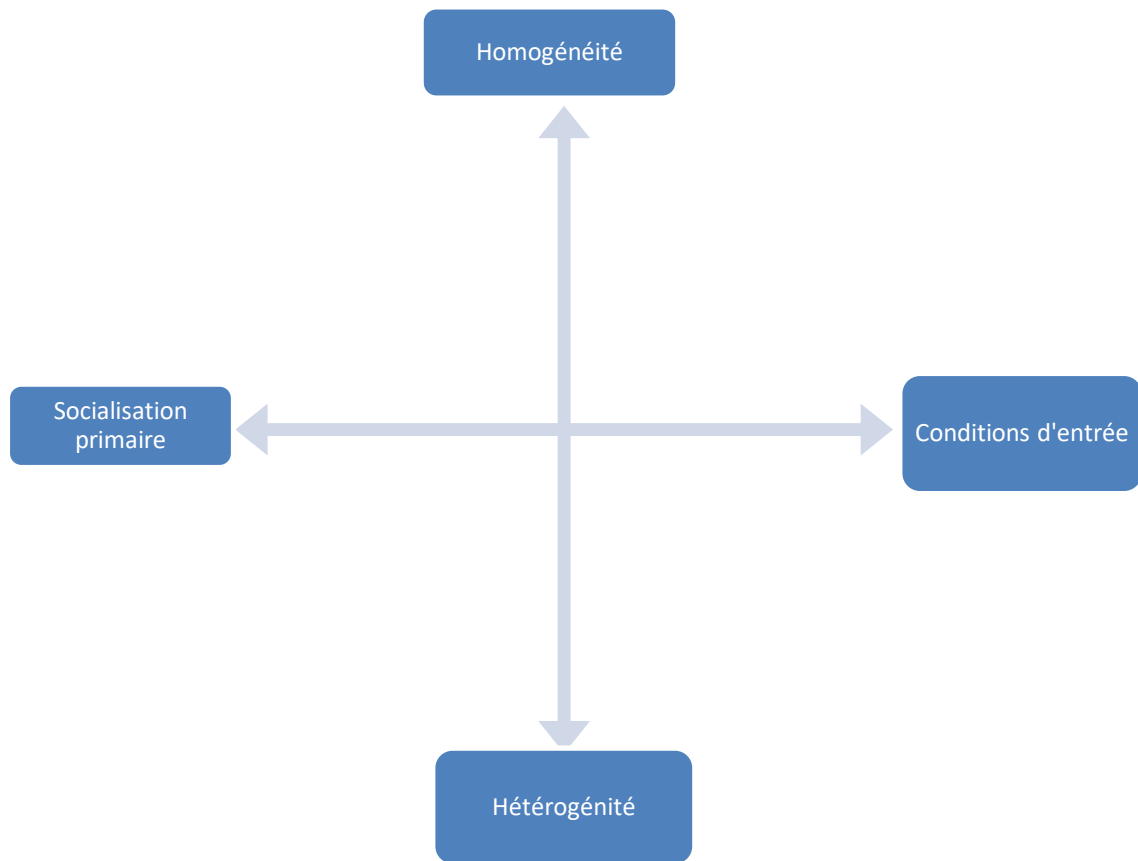
II — UNIQUE EN SON GENRE

Le titre de cette partie, repris à Clotilde Lemarchant (2017), met l'accent sur l'atypisme à l'échelle des individus (par opposition à une analyse qui porterait sur le « genre des organisations », Malochet, 2008). En effet, on peut identifier trois échelles pour étudier l'inversion du genre. La première focale pour étudier les personnes atypiques du point de vue du sexe dans la position qu'elles occupent est celle de la personne elle-même : il s'agit de comprendre les causes (dans la trajectoire biographique) de l'inversion du genre. Analytiquement, les chercheur.euses sont donc amenés à étudier le poids respectif des contextes et des dispositions dans l'adoption par une personne d'un métier ou d'une activité atypique pour son sexe. La deuxième focale appréhende les individus en articulation avec leur environnement d'étude ou professionnel, à savoir le rapport à la formation ou à l'emploi des minoritaires par rapport aux majoritaires. La troisième focale, qui se placerait du point de vue des formations

ou des institutions (en quoi une organisation donnée est sexuée, quelle est la perception des minoritaires par les membres de l'organisation) ne sera abordée ici qu'à la marge, dans la mesure où le congé parental ne constitue pas une organisation.

1. La causalité de l'improbable

Comme le souligne Pierre Merklé (2005), les individus qui dérogent aux règles du social mises en évidence par la sociologie constituent à la fois un paradoxe et un point d'entrée privilégié pour mettre en évidence des phénomènes plus larges que le simple cas de ces « irrégularités sociales ». Pour comprendre les causes de l'improbable, la ou le chercheur.euse peut étudier deux étapes de la trajectoire biographique de l'individu : celle de la socialisation primaire et celle de l'entrée dans la situation atypique. L'accent mis sur un moment de cette trajectoire plutôt qu'un autre a des implications théoriques, entre risque de réduire la trajectoire atypique à la conséquence mécanique d'une socialisation atypique et danger de prendre pour argent comptant les représentations des enquêtés présentant leurs débuts dans une trajectoire professionnelle improbable au regard de leur sexe comme la conséquence d'une « vocation » ou au contraire du « hasard ». Le moment de la trajectoire qui est privilégié par l'enquêteur.trice a aussi des conséquences en termes de perception des individus en situation d'inversion comme un groupe homogène ou hétérogène. En effet, en privilégiant l'étude de la socialisation primaire, le ou la sociologue a toutes les chances de souligner la récurrence de certaines configurations familiales ou de modes d'éducation spécifiques par exemple ; tandis que celui ou celle qui s'attarde sur les conditions d'entrée est susceptible de souligner la pluralité des trajectoires qui ont amené les enquêtés dans ce métier ou cette activité atypique. On pourrait résumer les orientations prises par les chercheur.euses qui travaillent sur les causes de l'inversion selon le schéma suivant :



De nombreuses recherches sur les origines de l'inversion examinent conjointement le poids de la socialisation et celui du contexte ayant amené l'individu à opter pour une carrière ou une activité atypique pour son sexe, et/ou mettent en évidence les critères selon lesquels les enquêté.es sont semblables et ceux qui les distinguent : il ne s'agit pas de présenter ces deux orientations comme antinomiques, mais de souligner qu'on peut classer les recherches sur l'inversion du genre en fonction de leurs affinités avec l'un ou l'autre de ces pôles.

a) **L'inversion comme destin : une socialisation inversée ?**

Les enquêtes qui se sont intéressées au rôle des transmissions familiales dans la trajectoire biographique des individus en situation d'inversion ont mis en évidence que ces héritages atypiques peuvent prendre de nombreuses formes, qu'on peut regrouper sous deux thématiques : celle d'un brouillage de l'ordre du genre dans le modèle et l'éducation parentale, et celle de la transmission d'un goût pour une activité, un rôle ou un métier traditionnellement associé à l'autre sexe.

Yvonne Guichard-Claudic, Danièle Kergoat et Alain Vilbrod (2008) écrivent dans l'introduction de leur ouvrage :

Des mécanismes subtils gouvernent les transmissions des parents à leurs différents enfants en matière de trajectoire professionnelle. [...] Une répartition tend à s'effectuer et chaque enfant est en quelque sorte porteur d'une des dimensions de ce projet parental qui peut avoir bien des facettes (notamment parce que le couple est bien formé de deux entités, de deux histoires lignagères). Dans tous les cas, « la place des germains renvoie à la place des autres, chacun étant investi différemment de cet avenir sous le double rapport du sexe et du rang de naissance » (Chaudron, 1985 : 62). Il s'agit donc bien de « traiter les fratries comme des ensembles configurationnels, au sein desquels la trajectoire propre à chaque membre se définit en rapport avec celle des autres » (Buisson, 2003). (*ibidem* : 20-21)

Les individus en situation d'inversion se caractériseraient donc tout d'abord par des configurations familiales spécifiques, notamment en ce qui concerne la composition des fratries. Ainsi, des femmes en situation d'inversion du genre auraient occupé la place du « garçon manquant » (Lasvergnas, 1988), c'est-à-dire que dans une fratrie exclusivement féminine ou où le frère est défaillant, une fille devient porteuse aux yeux de ses parents (et notamment de son père) d'un projet généralement attribué aux fils (par exemple dans le cas des femmes commissaires-priseurs, Quemin, 1998), ou de « garçon en plus » dans une fratrie masculine (Pruvost, 2007a). Du côté des hommes dans des domaines « féminins », quelques enquêtes (Divert, 2010 ; Laillier, 2016 ; Lemarchant, 2017 ; Mennesson, 2009) ont également mis en évidence des formes spécifiques de fratrie, sans que les garçons ou les hommes concernés ne puissent être qualifiés de « filles manquées » dans la mesure où le degré de socialisation sexuée inversée est moindre dans le cas des hommes par rapport à celui des femmes dans cette situation (Bertrand, Mennesson, Court, 2014 ; Denave, Renard, 2015).

Ensuite, l'éducation reçue par les « inversé.es » se caractériserait dans certains cas par un modèle familial atypique par rapport aux normes sexuées, comme l'inscription dans une lignée de « femmes fortes » (Marry, 2004), un couple parental qui fonctionne sur le modèle de l'interchangeabilité des rôles et des fonctions en matière d'organisation domestique (Lemarchant, 2017) ou des pratiques éducatives peu différenciées selon le sexe, par exemple en faisant participer autant les filles que les garçons aux tâches domestiques ou concernant l'investissement des parents dans la scolarité de leurs fils et de leurs filles (Ferrand, Imbert, Marry, 1999 ; Fontanini, 1999 ; Stevanovic, 2006 ; Le Feuvre, 2008). Plus largement, les influences familiales peuvent prendre la forme de la valorisation d'un secteur professionnel indépendamment du sexe de l'enfant (Lemarchant, 2008) ou l'exemple d'un proche qui a fait

le choix d'une profession atypique, ouvrant l'univers des possibles pour l'enquêté.e (Jaboin, 2008).

Enfin, les transmissions familiales peuvent prendre la forme de transmission d'un goût pour des activités ou des thématiques traditionnellement associées à l'autre sexe. Par exemple, Christine Mennesson (2004) constate que les boxeuses et les footballeuses ont vécu une socialisation sportive précoce, organisée par leurs pères ou plus rarement par leurs frères. Du côté des hommes, il peut s'agir moins d'une transmission délibérée que d'un soutien maternel face à la pratique d'une activité sportive ou professionnelle « féminine » (Chimot, 2014 ; Denave, Renard, 2015).

On peut ainsi distinguer deux types d'héritages familiaux « inversés ». Dans certains cas, il s'agit d'une transmission directe d'un goût pour une activité ou un domaine d'activité atypique pour le sexe de l'enfant, comme dans le cas des mères qui transmettent à leur fille un intérêt pour un domaine professionnel « masculin » qu'elles auraient aimé exercer (Lemarchant, 2008) ou un goût pour les sciences (Ferrand, Imbert, Marry, 1999). Dans d'autres cas, cet héritage peut prendre la forme d'une transmission « indirecte » de l'inversion, par un brouillage des frontières sexuées, par exemple avec un soutien parental accordé à la pratique d'une activité ou à une orientation non-traditionnelle pour le sexe de l'enfant, ou une éducation peu différenciée selon le sexe.

b) Dispositions inversées ou polyvalence sexuée ?

Au-delà des transmissions familiales, de nombreuses recherches montrent le caractère atypique du point de vue du sexe de la socialisation primaire des individus en situation d'inversion du genre. Elles se polarisent entre identifications de dispositions inversées et « polyvalence sexuée » (Mennesson, 2005).

Les individus en situation d'inversion de genre ont généralement fréquenté dans l'enfance et l'adolescence des groupes de pairs de l'autre sexe et eu des pratiques de loisirs atypiques pour leur sexe (Denave, Renard, 2015, Mennesson, 2005). Par exemple, les joueuses de football expliquent avoir essentiellement fréquenté des garçons dans leur enfance, avec lesquels elles partageaient le goût pour les jeux d'extérieur, « la bagarre » ou les jeux vidéo (Héas, Bodin, Amossé, Kerespar, 2004). Ces individus se caractériseraient donc par des dispositions³⁷ « inversées » du point de vue de leur sexe, c'est-à-dire que ces femmes étaient

³⁷ Définies comme une « propension ou tendance à croire, voir, sentir, apprécier ou agir d'une certaine manière » (Lahire, 2013 : 139).

désignées dans l'enfance comme des « garçons manqués ». Du côté des hommes, s'il n'existe pas d'étiquette équivalente, certains garçons en situation d'inversion du genre étaient stigmatisés dans leur jeunesse comme manquant de « virilité » (qualification à l'école de « tarlouze » ou « tapette » ; Olivier, 2018).

Cependant, plusieurs enquêtes soulignent l'hétérogénéité interne des inversé.es. Par exemple, Emmanuelle Zolesio (2012) distingue des chirurgiennes qui se caractérisent par des dispositions « masculines » (franc-parler, « sale caractère », volontaire...) congruentes avec une enfance de « garçon manqué », une proximité avec un père ayant une « forte personnalité », etc. ; et des chirurgiennes « féminines » perçues et se définissant comme « timides » ayant été élevées dans un cadre plus traditionnel du point de vue du genre. De même, Alice Olivier (2018) identifie plusieurs catégories d'enquêtés parmi les hommes étudiants sage-femme ou assistant social : une minorité ayant été socialisé vers le « féminin » (proximité avec leur mère et conflit avec leur père, pratique d'activités artistiques et/ou culturelles plutôt pratiquées en intérieur comme la lecture dans l'enfance et l'adolescence, fréquentation de groupes de pairs féminins), un tiers d'enquêtés socialisés « au masculin » (répartition traditionnelle des rôles domestiques et parentaux au sein de la famille, proximité avec le père, pratique dans l'enfance et l'adolescence de sport collectifs et marqués comme « masculins » comme le football, fréquentation de groupes de pairs masculins) et près de la moitié des enquêtés qui aurait reçu une socialisation de genre plurielle, c'est-à-dire conjuguée au « masculin » et au « féminin ».

Les recherches mettant l'accent sur la polyvalence sexuée de leurs enquêté.es invitent à une analyse plus fine de l'identification des dispositions « masculines » et « féminines » des individus en situation d'inversion. Plutôt que de mettre en évidence une homologie entre des dispositions « inversées » acquises dans l'enfance et l'exercice d'une activité ou d'une profession non-traditionnelle pour le sexe de l'enquêté.e comme le laissait entendre ma sous-partie précédente, il s'agit plutôt d'envisager la socialisation primaire comme potentiellement hétérogène et susceptible de doter l'individu de dispositions mixtes, fonctionnant comme un répertoire dans lequel il peut puiser en fonction des contextes et le dotant de compétences compatibles avec le suivi d'une formation ou l'entrée dans une profession non-traditionnelle pour son sexe.

c) Choisir l'inversion ?

Concernant l'entrée dans une formation ou une profession « inversée », les discours et les trajectoires des hommes et des femmes diffèrent : là où les femmes ont généralement une forte motivation initiale, les hommes entrent souvent dans cette voie par défaut ou pour saisir

une opportunité, selon l'introduction de l'*inversion du genre* (Guichard-Claudic, Kergoat, Vilbrod, 2008). Par exemple, les filles minoritaires dans les filières de lycée techniques et professionnelles sont plus susceptibles d'être porteuses d'un projet professionnel particulier et d'être inscrites dans leur premier choix d'étude que les garçons minoritaires, qui présentent leur orientation comme un choix par défaut et qui souhaitent changer de domaine d'étude (Lemarchant, 2008, 2017).

Certes, l'opposition entre un « choix positif » pour les minoritaires femmes et un « choix négatif » ou « par défaut » pour les minoritaires hommes est à nuancer, non seulement parce que le groupe des femmes et des hommes en situation d'inversion respectivement ne sont pas homogènes (d'une profession ou formation à l'autre ou au sein d'une même profession ou formation), mais aussi parce que le « choix » d'une orientation ou d'une profession s'effectue toujours sous contraintes : en termes de connaissances des formations et des métiers possibles, de possibilité d'accès, de facilité à accéder à une autre filière ou profession envisagée, etc. (Olivier, 2018). De plus, tout discours sur le choix de la filière ou de métier de la part d'un.e minoritaire constitue forcément une reconstruction *a posteriori*, qui peut être teinté par l'expérience vécue par l'individu en situation d'inversion. Par exemple, les femmes policières (Pruvost, 2007a) ou chirurgiennes (Zolesio, 2012) sont peut-être d'autant plus susceptibles de présenter leur métier comme une « vocation » qu'elles ont dû lutter contre le sexisme au sein de ces « bastions masculins », afin de justifier leur maintien dans ces carrières. À l'inverse, les hommes dans des orientations ou des professions « féminines » peuvent être d'autant plus enclins par rapport aux femmes de minimiser leur intérêt initial pour la formation ou le métier que l'adoption par un homme de pratiques ou de comportements marqués comme « féminins » est plus stigmatisant que la réciproque.

Par ailleurs, la question du « choix » se pose différemment en fonction des capitaux dont dispose l'individu par ailleurs. Alice Olivier (2018) souligne ainsi que le choix d'une orientation atypique pour son sexe par un homme peut être le résultat d'une situation précaire : « dans un contexte économiquement difficile, les individus minorent l'importance accordée au respect de la bicatégorisation sexuée des activités » (*Ibidem* : 150) et optent pour une filière « féminine » qui leur laisse entrevoir une future stabilité.

Pourtant, il est important de prendre en compte les justifications et plus largement les contextes dans lesquels les individus entrent dans une situation atypique pour leur sexe. En effet, si la majorité des travaux portant sur les causes de l'inversion ont mis l'accent sur le rôle des dispositions dans la production de l'atypisme, il ne suffit pas d'hériter d'un projet parental

particulier pour opter pour une carrière professionnelle inhabituelle pour son sexe (et ce d'autant que le degré d'inversion dans la socialisation des garçons atypiques est moindre que celle des filles atypiques), pas plus que le « hasard » ne suffit à l'expliquer. Je reprends donc ici le cadre théorique proposé par Alice Olivier (2018) inspirée par Bernard Lahire (2002, 2013) et Charles Tilly et Robert Goodin (2006), afin de comprendre l'inversion du genre des hommes comme le résultat conjoint de dispositions et de contextes (c'est-à-dire des contraintes et des opportunités).

Les travaux sur l'inscription d'un individu dans une filière ou un métier non-traditionnel pour son sexe mettent donc en évidence le rôle de la socialisation primaire dans l'inversion du genre : pour y entrer et s'y maintenir, l'individu doit être doté de dispositions particulières, héritées d'une socialisation atypique quant à la transmission familiale de « l'ordre du genre ». Cependant, plusieurs précautions sont à prendre quant à l'application de ce critère comme variable explicative de l'inversion du genre. Tout d'abord, cette variable fonctionne différemment en fonction du sexe de l'individu : là où les femmes en situation d'inversion ont souvent reçu une éducation fortement marquée par l'inversion (par exemple, par le fait que le père s'est fortement impliqué dans la transmission d'un goût pour un sport « masculin » dans le cas des footballeuses et des boxeuses étudiées notamment par Christine Mennesson), il semble que ce soit moins le cas des hommes. À ce titre, les hommes en situation d'inversion du genre semblent moins « disposés à l'atypisme » que les femmes dans une position analogue (Olivier, 2018), et l'inversion paraît plus souvent être un choix stratégique (pour accéder à une autre position plus conforme à leur sexe) ou par défaut pour les premiers que pour les secondes. Ensuite, l'effet d'une socialisation non-traditionnelle du point de vue du sexe n'est pas mécanique : elle s'articule avec la position sociale et les ressources dont l'individu dispose par ailleurs, et avec les contextes dans lesquels il se trouve.

Appliqués aux pères en congé parental, on peut donc faire l'hypothèse qu'on peut trouver dans leur socialisation primaire (ou secondaire) des éléments expliquant que la prise d'un congé parental est devenue un horizon possible pour un homme : éducation peu différenciée en fonction du sexe ou où la mère occupait une place prépondérante, héritage d'une disposition au *caring* des jeunes enfants (sur le modèle de la « dispositions au *caring* » identifiée par Alice Olivier (2018) chez les étudiants sage-femme et assistant social), présence dans leur entourage d'un homme ayant privilégié sa famille par rapport à sa carrière professionnelle, etc. Un contexte particulier (notamment lié à leur carrière professionnelle ou à celle de leur conjointe) aurait alors rendu cette option souhaitable, ne serait-ce que « faute de mieux » (par exemple dans le cas d'un homme qui suit sa conjointe dans ses mutations

professionnelles) ou comme une opportunité vers autre chose (comme une réorientation professionnelle). Cependant, on fait aussi l'hypothèse d'une pluralité des trajectoires des pères ayant pris un congé parental : parmi ces hommes, on peut supposer que certains étaient fortement disposés à la prise en charge d'un bambin et d'autres l'étaient peu (ces derniers étant plus susceptibles de sortir rapidement du dispositif « congé parental » ou de l'aménager pour consacrer leur temps à autre chose que la prise en charge des enfants).

2. Être minoritaire dans sa formation ou son métier : une inversion totale ou une transgression circonscrite ?

Une des questions centrales de l'ouvrage *L'inversion du genre – quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement* (Guichard-Claudic, Kergoat, Vilbrod, 2008) est d'interroger ce que l'inversion du genre produit sur les processus de catégorisation et de hiérarchisation que désigne le concept de genre. On peut s'interroger sur la place des minoritaires dans un métier « féminin » ou « masculin » : valorisent-ils leur différence dans l'exercice de leur métier ou veulent-ils la faire oublier ? Suivent-ils les mêmes parcours professionnels que les majoritaires ? Là encore, les réponses à ces questions ne sont pas les mêmes en fonction du sexe de la personne en situation d'inversion : là où le fait d'être une des rares femmes dans un collectif « masculin » est généralement un handicap, les hommes au contraire valorisent leur sexe comme un atout professionnel.

a) Faire son métier « comme un homme »

Les hommes et les femmes en situation d'inversion n'optent pas pour les mêmes stratégies d'intégration et d'exercice du métier.

Les femmes semblent victimes du « piège de l'excellence » (Gallioz, 2008) : ces « pionnières » doivent faire montre de leur capacité à faire « aussi bien » qu'un homme et à ce titre n'auraient pas la possibilité d'avoir une pratique moyenne voire médiocre. Observées et mises à l'épreuve (d'Agostino, Epiphane, Jonas, Séchaud, Sulzer, 2014), on attend d'elles qu'elles témoignent de leur soumission aux normes du métier, comme les professionnelles des fusions-acquisitions qui se conforment à la norme professionnelle de la subordination de la vie privée au travail et manifestent un comportement, un vocabulaire et un humour associé à la virilité en présence de leurs collègues ou de leurs clients (Boussard, 2016). De même, les policières subissent des « mises à l'épreuve » de leurs collègues hommes quand elles arrivent dans une nouvelle équipe et doivent montrer qu'elles sont de « vraies » professionnelles (Pruvost, 2007a). Cette présomption d'incompétence de la part des femmes dans des métiers

masculins ne signifie pas pour autant qu'elles sont incitées à se viriliser ou à se masculiniser : s'il s'agit de témoigner de ses capacités et de respecter les marques de l'entre-soi masculin (par exemple l'humour à connotation sexuelle ou scatologique en chirurgie, Zolesio, 2012), les « femmes fortes » ou ayant une apparence « masculine » risquent d'être stigmatisées pour leur manque de féminité (bien que ce stigmate dépende fortement des milieux professionnels et du contexte). Du côté du travail de l'apparence, il s'agit de porter une tenue « professionnelle », en évitant le double écueil du manque de féminité (par exemple, les consultantes en management se doivent de porter des vêtements ou des accessoires qui apportent des « signaux de féminité » comme des jupes ou des robes, des boucles d'oreilles, etc.) et de l'excès de féminité (au risque d'être stigmatisée comme coquette ou séductrice) (Boni-Le Goff, 2019 ; Mennesson, 2005 ; Pruvost, 2007a).

Du côté des hommes, être minoritaire n'est pas un handicap mais au contraire un (possible) passe-droit : Alice Olivier (2018), Sophie Denave et Fanny Renard (2015) postulent d'une « immunité scolaire » des hommes minoritaires dans leur formation, car ils bénéficient de la bienveillance des enseignant-e-s en dépit de résultats moindres que ceux des femmes. Dans le cas des apprentis coiffeurs, ils sont sauvegardés plus longtemps dans la formation même lorsqu'ils témoignent de fortes difficultés. De même, ces étudiants anticipent généralement de meilleures chances d'être embauchés après l'obtention de leur diplôme du simple fait de leur sexe (Lemarchant, 2017). Bien moins mis à l'épreuve que les femmes dans les métiers d'homme (sauf sur certains points spécifiques concernant notamment leur sexualité), ils font l'objet d'une « curiosité bienveillante » plus que d'une méfiance (Bretin, Philippe, 2013). De plus, sur le plan de l'adoption d'un ethos professionnel sexué, il semble moins attendu des hommes dans des collectifs féminins qu'ils en respectent les règles du jeu, mais au contraire qu'ils le transforment en apportant une « bouffée d'air frais » en raison de leurs qualités et compétences « masculines » supposées, en jouant le rôle d'arbitre en cas de « crêpage de chignon » par exemple (Olivier, 2018). Du côté de l'exercice du métier, les hommes atypiques peuvent se présenter comme de « vrais professionnels », par opposition à leurs consœurs qui se contenteraient de mobiliser leurs qualités « féminines » (Bessin, 2008).

Pour les hommes et les femmes minoritaires dans leur domaine professionnel, il s'agit donc visiblement d'exercer son métier « comme un homme ». Pour les femmes atypiques, il s'agit de s'adapter au métier en se soumettant aux normes professionnelles « masculines ». Du côté des hommes atypiques, s'ils sont également jaugés quant à leurs compétences à être de bons professionnels, ils bénéficient (contrairement aux femmes) d'un préjugé favorable et

seront incités, non à faire leur métier « aussi bien » que les femmes, mais à y apporter leurs compétences « masculines ».

b) **Des carrières différentes**

D'une manière générale, les enquêtes sur les individus minoritaires dans leur profession montrent qu'ils n'exercent pas leur profession exactement de la même manière que les majoritaires : ils privilégient souvent certaines spécialités, secteurs ou postes au sein de cette profession.

Les femmes en situation d'inversion permettent de montrer comment se rejoue la division sexuée du travail au sein d'une profession donnée (principe de séparation et de hiérarchie). Par exemple, les femmes diplômées de secteurs scientifiques se dirigent moins souvent que leurs camarades vers les « emplois cœur », c'est-à-dire ceux auxquels la majorité des diplômés se destinent (Epiphane, 2006 ; Couppié, Epiphane, 2016). On peut également mobiliser l'exemple des métiers du bâtiment : les femmes qui exercent ces emplois sont (relativement) plus présentes dans le secteur du bois (peut-être parce que ce travail se réalise en atelier plutôt que sur un chantier, en dehors du travail de pose) que dans celui des installations thermiques, réputé plus technique (Gallioz, 2006). Concernant le contenu de l'activité, les femmes exerçant le même métier que les hommes peuvent être exclues de certaines tâches ou au contraire assignées à certaines activités. Par exemple, les surveillantes de prison se voient écartées de certaines missions, notamment celles supposées nécessiter de la force physique (surveillance d'un quartier disciplinaire, accompagnement d'un prisonnier en dehors de la prison, intervention en cas de conflit entre prisonniers) (Malochet, 2008).

À l'inverse, les hommes atypiques bénéficieraient d'un « escalator de verre » lorsqu'ils exercent des professions « féminines » (Buscatto, Fusulier, 2013). Par exemple, le destin professionnel des hommes dans des filières féminisées est meilleur que celui de leurs consœurs : les détenteurs d'un baccalauréat professionnel ou d'un BTS-DUT ont davantage accès à des emplois classés dans les professions intermédiaires voire cadres que les femmes ayant reçu la même formation (Couppié, Epiphane, 2015). Les hommes minoritaires se montreraient plus « stratèges » que les femmes majoritaires. Par exemple, plus d'un tiers des enseignants en maternelle rencontrés par Yveline Jaboin (2008) sont directeurs d'école : « pour un homme, il semblerait qu'enseigner à l'école maternelle peut être d'autant mieux envisagé (avec vraisemblablement un moindre coût identitaire) que cette fonction est couplée avec celle de direction » (*Ibidem* : 250). De même, les infirmiers sont plus susceptibles d'exercer en libéral que leurs homologues féminines, ce qui leur permet de gagner en autonomie dans leur travail

et de prétendre à des revenus plus importants qu'en exerçant à l'hôpital (Douguet, Vilbrod, 2008).

La présence d'hommes ou de femmes dans des professions traditionnellement féminines ou masculines respectivement ne remet pas en cause la division sexuée du travail : elle se recompose dans ce nouveau cadre. Le principe de séparation (il y a des tâches d'homme et des tâches de femme) se rejoue à plusieurs échelles : en termes de secteur d'activité, de fonction ou de tâches. Ainsi, les hommes et les femmes minoritaires se trouvent assignés à des tâches jugées conformes à leur sexe (ou au contraire exclus de tâches jugées incompatibles, comme celles réputées nécessiter de la force physique ou exercer de la violence pour les femmes) ou à des fonctions supposées leur permettre de déployer leurs « compétences » sexuées (par exemple, les hommes sont plus susceptibles d'accéder à des postes ou à des fonctions d'encadrement, de formation, de représentation³⁸, de prestige ou d'exercer en indépendant plutôt que comme salarié).

L'attitude des majoritaires par rapport aux minoritaires est déterminante par rapport aux conditions d'exercice du métier par les femmes et les hommes atypiques. Les premières sont considérées avec méfiance : supposées moins compétentes ou potentiellement perturbatrices, elles doivent faire montre de leur respect des normes professionnelles en vigueur, ce qui peut passer par une certaine « inversion du genre » dans la sphère privée pour les femmes en haut de la hiérarchie professionnelle (Pruvost, 2007b ; Guillaume, Pochic, 2007). Elles sont exclues ou s'excluent elles-mêmes des tâches ou des domaines supposés nécessiter le plus de compétences « masculines ». Si ce dernier mécanisme concerne également les hommes exerçant dans des domaines féminins, non seulement ils sont préjugés capables d'acquérir des qualités « féminines » comme l'empathie (Olivier, 2018), mais on les crédite également de compétences « masculines » comme l'autorité ou la force physique. Certes, les femmes minoritaires aussi sont valorisées pour leurs qualités « féminines » : minutie, prudence, etc. (Gallioz, 2008 ; Pfefferkorn, 2008). Cependant, ces avantages relatifs seraient assortis d'inconvénients (les femmes seraient plus douillettes, moins résistantes physiquement par exemple), « revers de la médaille » qui semble moins présent dans la perception des hommes minoritaires. Les seuls stigmates qui pèsent sur eux concernent leur sexualité : le soupçon ou l'assignation à l'homosexualité (Allan, 1993 ; Carmichael, 1995 ; Denave, Renard, 2015 ; Divert, 2008 ; Pringle, 1993 ; Shen-Miller, Smiler, 2015 ; Sorignet, 2004 ; cités par Olivier, 2018 ; Simpson, 2004 ; Bagilhole, Cross, 2002 ; cités par Buscatto, Fusulier, 2013), et la crainte

³⁸ Par exemple les hommes travaillant dans le travail social (Bessin, 2008) ou comme sages-femmes (Charrier, 2004)

de la pédophilie dans le cas des hommes qui travaillent avec des enfants (Hansen, Mulholland, 2005 ; Murcier, 2005 ; Herman, 2007 ; Jaboin, 2010 ; Bretin, Philippe, 2013). Cependant, en dehors de ces derniers, ce stigmat ne se traduit pas par une mise à l'écart ou une méfiance de la part des formateurs, de leurs collègues ou de leurs client.es ou patient.es : les hommes sont accueillis avec enthousiasme dans les professions à majorité féminine. Au-delà du préjugé favorable dont ils bénéficient, leur présence dans ces métiers leur permet de bénéficier d'un « escalator de verre », contrairement aux femmes atypiques.

Au regard de ces travaux, on peut formuler l'hypothèse que les pères en congé parental seront perçus plutôt favorablement par leur entourage, mais bénéficieront aussi d'une certaine indulgence par rapport à leurs oublis ou erreurs éventuelles concernant la prise en charge de l'enfant, ou s'ils expriment le besoin de se réserver du temps pour eux. On peut aussi supposer que les pères auront un usage plus instrumental que les femmes du congé, en adaptant le rôle de parent en congé parental pour le rendre plus compatible avec leur sexe par la pratique d'activités ou de fonctions « masculines » (comme la réalisation de travaux dans le domicile par exemple).

III — LES HOMMES EN CONGE PARENTAL SONT-ILS EN SITUATION D'INVERSION DU GENRE ?

L'extension de l'expression d'inversion du genre à la sphère privée (par exemple en ce qui concerne les couples hypogames ou les pères en congé parental) présente plusieurs difficultés.

L'inversion du genre a été définie comme le fait d'être minoritaire du point de vue du sexe dans une position donnée. Or, ce terme même de « position » pose problème appliqué à la famille : dans la mesure où les hommes et les femmes en couple hétérosexuel partagent la prise en charge du travail domestique et en l'absence de catégorie formelle pour désigner les pères au foyer, les pères en congé parental occupent-ils vraiment une position « féminine » ? Certes, selon la définition de Danielle Kergoat de la division sexuée du travail, les femmes occupent dans le couple hétérosexuel la position de responsable du travail domestique. Ce travail peut être associé à un ensemble d'obligations (tâches ménagères et parentales, charge mentale de leur organisation et de leur réalisation, etc.), et ce en dépit de discours et de représentations égalitaires sur la répartition des rôles dans le couple (Pailhé, Solaz, 2010). Or, cette position ne fait pas l'objet d'un label officiel (contrairement à une profession par exemple), justement parce

que ces obligations sont rendues invisibles et ne sont pas reconnues comme un travail à part entière dans une société patriarcale (Delphy, 1997). À ce titre, qualifier les hommes au foyer d'atypiques contribue à faire reconnaître cette situation comme un travail assigné aux femmes, comme en témoigne le traitement sensationnaliste par la presse écrite des pères dans cette position (Chatot, 2014).

De plus, on peut s'interroger sur l'articulation entre prise du congé parental et assignation au travail reproductif. En effet, le congé en tant que tel ne préjuge pas de l'usage qui en est fait : les pères (ou les parents) en congé parental pourraient assigner ce temps à autre chose que la prise en charge du travail reproductif, sur le mode d'un « effet d'aubaine ». Par ailleurs, l'assignation des femmes à ce dernier est un processus structurant des rapports sociaux de sexe et se rejoue à l'échelle d'un couple par différents mécanismes (« réflexes » des femmes, « stratégie du mauvais élève » des hommes, représentations naturalisantes des « qualités maternantes » des femmes, etc.) (Kaufmann, 1992 ; Dussuet, 1997 ; Guillaumin, 1992). Or, le congé parental (même en admettant que ce temps libéré du travail salarié soit affecté au travail reproductif) est par définition temporaire : la prise du congé parental par un homme suffit-elle à l'apprentissage et à la pratique par un homme du « métier de mère » (Gojard, 2010) ? Pourtant, ces limites ne suffisent pas à disqualifier l'emploi du concept d'inversion du genre en ce qui concerne les pères en congé parental. En effet, les auteurs de l'ouvrage *l'inversion du genre* (Guichard-Claudic, Kergoat, Vilbrod, 2008) expliquent en introduction ne pas vouloir faire un usage « naïf » de ce terme en présupposant qu'une plus grande mixité implique automatiquement l'égalité, mais au contraire de montrer comment la division sexuée du travail se recompose dans ces configurations. À ce titre, qualifier les pères en congé parental d'individus atypiques ne signifie pas faire l'hypothèse que les hommes bénéficiaires sont alors affectés au travail reproductif, mais plutôt étudier les mécanismes par lesquels ils sont amenés à prendre en charge ce travail (ou non), et quels aspects de ce travail sont concernés (ou non).

Cependant, pour faire un usage pertinent du concept d'inversion du genre dans le cadre de l'étude des pères en congé parental, il est nécessaire de désigner la nature de l'inversion réalisée par les pères en congé parental et donc d'identifier ce qui change quand un homme prend un congé parental, en termes de division du travail. Le concept de « pourvoyeur de soins » est heuristique dans cette perspective, en déplaçant la focale du statut (« bénéficiaire du congé parental ») aux activités (responsabilité de la prise en charge des enfants et de l'entretien du domicile). Là encore, il ne s'agit pas de présupposer d'un lien systématique entre congé parental et conversion au rôle de principal pourvoyeur de soins, mais au contraire de mettre en évidence les mécanismes qui permettent que les deux aillent de pair.

Au regard des éléments soulevés précédemment, l'étude des pères en congé parental au prisme de l'inversion du genre ne peut être faite sans prendre quelques précautions. En effet, certains mécanismes de la recomposition de la division sexuée du travail constatés dans la sphère professionnelle se déroulent différemment quand l'inversion a lieu dans la sphère privée, en ce qui concerne la négociation/l'assignation des tâches parentales et ménagères (qui ne dépend pas d'un collectif de travail mais du couple), mais aussi du fait du caractère temporaire du congé. Cependant, ces précautions ne disqualifient pas le rapprochement entre l'inversion dans la sphère privée et dans la sphère professionnelle, puisque la distinction entre ces deux sphères est déjà la marque de la division sexuée du travail. Ce concept permet donc une analyse fine de la recomposition de cette division du travail quand l'homme endosse un rôle traditionnellement « féminin » dans la sphère privée.

CONCLUSION

L'intérêt des recherches sur l'inversion du genre est d'étudier ce qui change (et ce qui résiste au changement) quand un individu occupe une position atypique pour son sexe, notamment en ce qui concerne la division sexuée du travail. Pour rendre compte de ces positions atypiques, l'accent peut être mis par la ou le chercheur.euse sur le poids des dispositions ou au contraire sur le rôle du contexte. Or, la comparaison des hommes et des femmes minoritaires du point de vue du sexe met en évidence un moindre « trouble dans le genre » (Butler, 2006) quand c'est un homme qui est dans une position atypique : le degré d'inversion dans la socialisation genrée des hommes en situation d'inversion est plus faible que pour les femmes dans une situation analogue, et ils sont plus susceptibles d'exercer leur profession marquée comme « féminine » sur un mode « masculin ». De plus, les hommes minoritaires dans leur position sont plus susceptibles que les femmes minoritaires d'avoir un usage instrumental de l'inversion, par exemple en anticipant que leur filière ou leur profession « féminine » leur permettra d'accéder à une fonction ou un métier plus conforme à leur sexe. Ainsi, quand on étudie les hommes en situation d'inversion du genre, il est tentant pour le ou la sociologue de prendre pour argent comptant « l'alibi du hasard » (Charrier, 2004 ; Pruvost, 2007a) mis en avant par les enquêtés pour expliquer leur entrée dans cette situation atypique, comme j'avais pu le faire dans mon travail sur les pères au foyer (Chatot, 2014).

Je tenterai de nuancer cette approche, en reprenant la perspective d'Alice Olivier (2018) pour étudier les étudiants sage-femme et assistant social, dans ses deux aspects : étude des conditions de l'orientation atypique d'une part et de la socialisation secondaire dans le cadre de

la formation d'autre part. Ma question de départ (« Comment un homme devient pourvoyeur de soins ? ») doit donc être comprise dans ses deux dimensions. Tout d'abord, il s'agit de comprendre à quelles conditions un homme prend un congé parental en fonction de sa trajectoire biographique, mais aussi comment cette trajectoire joue dans l'adoption ou non par le père en congé parental du rôle de principal pourvoyeur de soin. Comme Alice Olivier (2018), je m'attacherai à prendre en compte le poids respectif des dispositions et des contextes dans la prise par un homme d'un congé parental. Il ne s'agira donc pas d'appliquer un modèle déterministe (les pères en congé parental ont reçu une socialisation inversée qui explique leur choix atypique), mais d'analyser le rôle des dispositions, des ressources et des contraintes de ces hommes dans la prise du congé dans leurs diversités. Ainsi, tout en faisant l'hypothèse que les hommes en congé parental sont faiblement disposés à l'atypisme, je suppose qu'ils ont hérité de leurs parents une disposition au *caring* des enfants, et/ou un rapport négatif à l'activité professionnelle, que ce soit parce que leurs parents exerçaient un emploi qu'ils trouvaient asservissants et qu'ils ont transmis à leurs enfants une forme de désintérêt ou de méfiance envers le travail, ou au contraire parce que leurs parents ou leur père étaient très investis dans leurs emplois au détriment du temps passé en famille, incitant les enquêtés rencontrés à privilégier leur famille par rapport au travail. Je postule cependant qu'il n'y a pas une explication unique à l'entrée des hommes dans le congé parental. En effet, comme rappelé plus haut, le dispositif du congé parental n'est pas prescriptif quant à son contenu. Il est donc possible que les hommes soient amenés à faire un usage divers du dispositif, et donc s'inscrivent dans une pluralité de trajectoires les ayant amenés au dispositif.

Ensuite, le rôle de la socialisation secondaire aura une place prépondérante dans mon analyse. En effet, je fais l'hypothèse que le congé parental exerce une fonction de socialisation particulière sur les parents qui en bénéficient, en adoptant une grille de lecture en termes de « socialisation continue » (Darmon, 2012 [2006] : 98-122). Ainsi, de même que les étudiants sage-femme et assistant social développent des dispositions « féminines » dans le cadre de leur formation, qui persistent même lorsqu'ils se sont réorientés, sous la forme de « traces dispositionnelles » (Lahire, 2005 : 315), les pères en congé parental sont susceptibles de développer des dispositions « maternantes », dont j'étudierai l'articulation avec la « paternité conditionnelle » (Modak, Palazzo, 2002), en accord avec l'hypothèse selon laquelle être responsable du « *caring for* » transforme les pères, comme l'affirme Andrea Doucet (2006a). Il s'agira donc de comprendre les processus par lesquels les hommes incorporent le rôle de principal pourvoyeur de soins, mais aussi les limites de cette incorporation, en évitant le double écueil d'une approche fataliste (l'inversion du genre ne change rien, puisque la division sexuée

du travail se recompose) et une approche utopiste (ne voir dans les pionnier.es que le bouleversement des normes genrées) (Guichard-Claudic, Kergoat, Vilbrod, 2008). En effet, les travaux sur l'inversion du genre montrent que les hommes et les femmes atypiques dans leur profession n'exercent pas leur métier de la même manière que les majoritaires : la division sexuée du travail n'est pas abolie par les situations d'inversion du genre, mais se recombine. Je chercherai donc à comprendre comment la fonction de pourvoyeur de soin est transformée par les hommes qui l'endossent, réciproquement comment elle les transforme, et comment leurs dispositions « masculines » leur permettent de l'aménager ou de le subvertir afin de la rendre plus conforme à leur sexe.

CHAPITRE 3 : LE CONGE PARENTAL COMME TRAVAIL DU TEMPS

Dans le chapitre sur la paternité, j'ai souligné la difficulté pour la ou le sociologue de dépasser la dichotomie entre appréhension de la paternité « en solitaire » (sans la mère) comme « réinventée » (Martial, 2013b) par l'inclusion d'éléments traditionnellement associés à la maternité, ou au contraire en termes de résistances à une indifférenciation des rôles. Cette antinomie peut être dépassée par le recours au concept de « division sexuée du travail », pris comme point de départ du chapitre sur l'inversion du genre : il s'agit de déplacer la perspective de la parentalité, qui se déclinerait en un couple de rôles complémentaires (paternité et maternité), à la dichotomie entre pourvoyeur de soins et pourvoyeur de ressources. Dans cette perspective, le rôle de pourvoyeur de soin (c'est-à-dire le fait de s'assurer du bien-être physique et psychique d'autrui) est marqué comme un « travail de femme », dont la mère est responsable au sein de la cellule familiale.

Cette dichotomie entre pourvoyeur de soins et de ressources pose une difficulté méthodologique. En effet, la qualification du rôle de pourvoyeur de soins comme un « travail de femme » laisse entendre qu'il serait réalisé exclusivement par les femmes dans le couple, et inversement que le travail productif (rémunéré) serait le propre des hommes. Or, ces deux types d'activité sont généralement partagées entre les conjoints puisque les couples sont majoritairement biactifs. À ce titre, le terme de « pourvoyeur de soins » n'est pas employé ici comme une qualification descriptive des activités (serait pourvoyeur de soin toute personne amenée à prendre en charge des tâches destinées à assurer le bien-être d'autrui, comme l'entretien de la maison ou les soins aux enfants), mais en termes de responsabilité : est pourvoyeur de soins la personne du couple qui orchestre les activités de soins (au sens large), c'est-à-dire qui supervise leur exécution. On peut dès lors envisager une répartition de cette fonction entre les parents, que ce soit parce que le pourvoyeur de soin délègue l'exécution de certaines actions à une autre personne, ou parce que l'un et l'autre parent seraient respectivement responsables d'un type d'activités de soins.

Le rôle de pourvoyeur de soins peut être exercé en parallèle d'une activité professionnelle : la différence introduite par le congé parental est un accroissement et une intensification de cette fonction, par rapport à un parent qui a une activité professionnelle

pendant la journée et dont l'enfant ou les enfants sont gardés par quelqu'un d'autre ou scolarisés. Cette affirmation repose sur deux présupposés : un parent en congé garderait au moins un enfant de moins de trois ans pendant la journée de semaine et serait à ce titre amené à le prendre en charge, et il ou elle superviserait davantage de travail parental et domestique que quand il ou elle travaillait. Dans quelle mesure le congé parental implique pour le parent en congé l'adoption d'un rôle de pourvoyeur de soins ? Après avoir explicité en quoi le congé parental est une période pendant laquelle les bénéficiaires accroissent leur prise en charge du travail domestique, je postulerai que le congé parental constitue un dispositif de socialisation temporelle. Dans un troisième temps, j'expliciterai les conditions d'étude de l'adoption par un homme du rôle de pourvoyeur de soin dans le cadre d'un congé parental.

Encadré 2 – Le cadre légal du congé parental

Les discussions autour du congé parental font généralement la confusion, dans les termes employés, entre le congé parental d'éducation et l'allocation qui peut y être attachée, le complément d'activité. Rappelons qu'ils font l'objet de deux législations différentes. Le congé parental d'éducation, instauré en 1977, dépend du Code du travail et peut être souscrit jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. L'allocation, instaurée en 1985 sous la forme de l'allocation parentale d'éducation (APE), dépend du Code de la sécurité sociale et ses modalités (durée, montant, etc.) sont fixées par décret. Si ces deux dispositifs sont pensés pour être souscrits conjointement, ils peuvent être dissociés.

L'allocation afférente a connu plusieurs appellations depuis 1984, correspondant aux transformations apportées à ses modalités. Initialement réservée aux familles ayant au moins trois enfants dont un de moins de trois ans, les conditions d'accès à l'APE ont été progressivement étendues : ouverture à partir du deuxième enfant et extension du droit de recours à l'allocation à mi-taux parallèlement à une activité à temps partiel (1994), puis ouverture au premier enfant et revalorisation de l'allocation à taux partiel (2004) avec le passage au complément de libre choix d'activité (CLCA), puis introduction de périodes réservées à chaque parent (2014) avec sa réforme en prestation partagée d'accueil du jeune enfant (PréPare).

Les pères de mon enquête ont bénéficié pour une partie d'entre eux du CLCA. Cette allocation concerne les parents qui ont interrompu totalement ou partiellement leur activité professionnelle et qui viennent d'avoir un enfant, sous condition d'activité antérieure. Elle pouvait être versée jusqu'aux six mois de l'enfant si le parent n'a qu'un enfant ou jusqu'à ses

trois ans si le parent a au moins deux enfants. En cas d'interruption totale de l'activité, elle s'élevait à 390,92 euros en 2014.

Cette allocation est désormais remplacée par la PréPare : la durée du congé parental indemnisé passe de six mois à un an lorsque le couple n'a qu'un enfant, mais chaque parent ne peut être indemnisé que six mois. Lorsque le couple a plusieurs enfants, les congés parentaux peuvent être pris jusqu'aux trois ans de l'enfant, mais chaque parent ne peut pas être indemnisé plus de 24 mois. Son montant est de 397,20 euros en 2019, lors d'une interruption totale d'activité.

Dans cette thèse, le terme « congé parental » sera utilisé indifféremment pour désigner « congé parental d'éducation » et « complément de libre choix d'activité » (ou « prestation partagée d'accueil du jeune enfant », dans le cas d'un père), dans la mesure où les bénéficiaires se décrivent comme étant en « congé parental » indépendamment du ou des dispositifs auxquels ils ont eu recours.

I — LE CONGE PARENTAL COMME PERIODE D'INTENSIFICATION DU TRAVAIL PARENTAL

La prise d'un congé parental à plein temps se traduit par une prise en charge accrue des tâches domestiques et parentales par le parent. Ce travail reproductif accru n'est pas que la conséquence mécanique de la charge pendant la journée d'au moins un enfant de moins de trois ans, il est aussi lié à une volonté de la majorité des parents en congé de mettre leur temps au service du bien-être de la famille.

Alors que l'affectation du temps libéré de l'activité professionnelle n'est pas prescrite (d'un point de vue institutionnel) à la garde de l'enfant et plus largement au domestique, les mères en congé parental souhaitent donner la priorité au temps parental : près de 90% des mères qui ont pris un congé expliquent l'avoir fait parce qu'elles estimaient que c'était la meilleure solution pour l'enfant ou parce qu'elles souhaitaient se consacrer à son éducation (Govillot, 2013). De même, près de 75% des pères bénéficiaires de l'APE à taux plein mentionnent leur désir de s'occuper eux-mêmes des enfants dans pour expliquer leur recours au dispositif (Boyer, Renouard, 2004).

Cette appréhension du statut de parent en congé comme étant équivalent à celui de pourvoyeur de soins se traduit dans la prise en charge des tâches domestiques et parentales par le parent. Les mères en congé parental expliquent réaliser la majorité du travail domestique depuis qu'elles ont arrêté de travailler (Brunet, Kertudo, 2010), ce qui est cohérent avec les recherches menées sur les femmes inactives : lorsque la femme est au foyer et que l'homme est actif occupé, le volume de travail domestique réalisé augmente et la femme réalise 79% des tâches domestiques, contre 64% dans les couples biactifs (Allègre, Bart, Castell, Lippmann, Martin, 2015). Elle a trois fois plus de probabilité d'assumer la quasi-totalité des tâches ménagères et de prendre en charge plus de tâches parentales que dans un ménage où les deux conjoints sont actifs (Bauer, 2007). « Symétriquement, quand seule la femme occupe un emploi, la probabilité de faire partie de la catégorie où le père assume totalement certaines tâches (catégorie 6) est multipliée par dix » (*ibidem* : 4). De fait, les couples où le père est bénéficiaire de l'APE se caractérisent par une répartition égalitaire des tâches : les hommes prennent en charge la majorité des tâches ménagères (en dehors de celles liées au linge) et les tâches parentales sont effectuées par les deux membres du couple indifféremment (Boyer, Renouard, 2004). Ce constat est commun à tous les pères, quelle que soit la répartition antérieure des tâches, ou les motivations des pères concernant la prise du congé, ou le pays étudié (Boyer, Renouard, 2004 ; Boyer, 2004 ; Trellu, 2010 ; Tremblay, Dodeler, 2015 ; O'Brien, Wall, 2016 ; Boyer, 2016b). Certes, dans certains pays, une partie des pères en congé ne prennent que peu en charge les tâches ménagères (notamment lorsqu'ils bénéficient d'une aide au quotidien, comme leur mère ou une employée de maison), comme au Portugal (Wall, Leitão, 2016a, 2016b) ; mais cette situation est minoritaire. Plus largement, « l'immersion profonde dans la parentalité » (Beglaubter, 2019) que représente le congé pour les pères favorise le développement par ces derniers de compétences de pourvoyeur de soins : acquérir une responsabilité et une autonomie en matière de parentage, expérimenter le caractère pénible et intense du travail parental (« *childcare as intensive hard work* », O'Brien, Wall, 2016 : 265), être sensibilisé aux enjeux et valeurs de l'égalité des sexes, notamment concernant la capacité des pères à endosser le rôle de pourvoyeur de soins et à mener de front travail parental, ménager et gestion du foyer pendant le congé (O'Brien, Wall, 2016 : 265).

Cet investissement dans la gestion domestique n'est pas lié uniquement à la présence d'un enfant en bas âge dans le foyer, mais aussi à la volonté des parents de « mériter » d'être en congé parental. En effet, les femmes bénéficiaires se sentent redevables envers leurs conjoints (du fait de leur moindre apport financier à l'économie du foyer) et envers la société (qui les indemnise) et s'efforcent d'être de « meilleures » intendantes et de « meilleures » mères

que celles qui travaillent, en augmentant leur degré d'exigences en termes de disponibilité aux enfants ou en termes de propre et de rangé dans leur domicile (Brunet, Kertudo, 2010). Certaines se fixent également de « nouvelles missions domestiques », en réalisant elles-mêmes des vêtements ou des aliments par exemple (faire le pain, coudre des vêtements, etc.) qu'elles achetaient auparavant. Cette volonté d'en faire plus que quand elles étaient en activité fait écho au constat d'Annie Dussuet (1997) : la masse de travail domestique s'adapte au temps disponible des femmes. De même, les pères en congé parental ou au foyer estiment que les tâches ménagères sont leur responsabilité, ne serait-ce que parce que leur conjointe est moins disponible (Trellu, 2010 ; Chatot, 2014 ; Tremblay, Dodeler, 2015 ; O'Brien, Wall, 2016).

Certes, ce processus n'est pas identique pour les hommes et pour les femmes. Par certains aspects, les pères en congé parental sont aussi des hommes « comme les autres ». Par exemple, certaines tâches ménagères et parentales restent (en partie) sexuées : les pères à la maison sont susceptibles de délaissier les tâches les plus « féminines » (donner le bain à l'enfant, se lever quand il pleure la nuit, s'occuper du linge), et profitent du congé pour consacrer plus de temps à des tâches « masculines » comme des travaux de bricolage dans la maison (Boyer, 2004 ; Trellu, 2010). Parallèlement, leurs conjointes ne veulent pas être exclues de la gestion domestique et en conservent en totalité ou en partie la « charge mentale ». Cependant, ces « résistances » à l'inversion des rôles sexués ne sont pas incompatibles avec le développement de compétences d'organisation et de supervision des soins de l'enfant ou des enfants par le père en congé ou au foyer.

Ainsi, pour reprendre les propos de Pauline Kertudo et Florence Brunet (2010), « le principe du dispositif [du congé parental] ne saurait à lui seul expliquer l'importance de l'investissement temporel des femmes dans le travail éducatif et domestique au cours du congé. De même que les gratifications qu'elles peuvent retirer de cet investissement (sentiment d'un meilleur développement des enfants, instauration d'une forte complicité avec ces derniers, sentiment d'utilité personnelle...) » (*ibidem* : 24) : il y aurait un « effet congé parental » conduisant à l'adoption par le parent d'un rôle de pourvoyeur de soins « accentué », c'est-à-dire supposant de la part du parent un accroissement du volume de travail parental et domestique pris en charge, et une disponibilité plus grande envers les enfants que pendant la période d'emploi antérieure.

II — LE CONGE PARENTAL COMME DISPOSITIF DE SOCIALISATION

Les enquêtes sur les pères (Trellu, 2010 ; O'Brien, Wall, 2016 ; Boyer, 2016b) et mères (Brunet, Kertudo, 2010) constatent des vécus communs concernant le congé parental : affectation du temps de la journée (en l'absence du ou de la conjoint.e) à l'enfant et dans une moindre mesure aux tâches ménagères, difficulté à dégager du temps pour des activités autres (loisirs, bricolage dans la maison), vécu du temps comme étant dense voire épuisant, etc. Or, cette emprise du temps parental n'a pas toujours été anticipée, notamment par les pères qui pensaient mener des « projets » pendant cette période (Chatot, 2017a), signe que la dévotion de son temps au domestique et aux enfants ne découle pas mécaniquement du « contrat » tacite d'affecter le temps du congé à la prise en charge des enfants (Brunet, Kertudo, 2010). Le congé parental apparaît alors un dispositif de socialisation secondaire, comme résultat de l'effet diffus de l'organisation induite par la prise du congé parental.

Certes, l'application du concept de « socialisation secondaire » au congé parental peut sembler inadéquat. En effet, comme le souligne Muriel Darmon (2012 [2006]), étudier la socialisation, c'est-à-dire la « façon dont la société forme et transforme les individus » (*ibidem* : 6) comme elle la définit provisoirement, suppose d'étudier les processus (comment la socialisation s'opère-t-elle ?), des agents et des instances précis (qui ou qu'est-ce qui socialise ?) et ses effets, ses produits et ses résultats spécifiques (qu'est-ce qui est intériorisé par l'individu socialisé ?). Or, dans le cas du congé parental, s'il est possible d'étudier les résultats de cette socialisation secondaire, l'identification des agents ou des instances de socialisation est plus délicat. En effet, à première vue, le congé parental se caractérise par le fait pour un parent de passer seul.e la journée avec son ou ses enfants, apparemment à l'écart de tout agent socialisateur (conjoint.e, proches et membres de la famille, autres parents, professionnel.le de la petite enfance...) ou instance prescriptive.

Cependant, la socialisation secondaire est définie par Peter Berger et Thomas Luckmann (2006) comme "intériorisation de sous-mondes institutionnels spécialisés" et "acquisition de savoirs spécifiques et de rôles directement ou indirectement enracinés dans la division du travail" (*ibidem* : 189). Or, endosser le rôle de principal pourvoyeur de soins pendant la journée de semaine, libérée du travail salarié, suppose l'acquisition de savoirs spécifiques liés à la prise en charge de l'enfant et l'intériorisation d'un rapport au temps spécifique (Brunet, Kertudo, 2010). Les pères sont d'autant plus susceptibles d'être en position d'acquérir ces savoirs spécifiques pendant le congé parental qu'ils sont peu socialisés à la prise en charge des enfants, contrairement aux femmes (Fox, 2009 ; Gojard, 2010 ; Le Goff, Levy, 2016).

De plus, comme le souligne Muriel Darmon (2012 [2006]), la socialisation ne passe pas nécessairement par des institutions : des groupes faiblement institutionnalisés, des événements, voire la volonté peuvent aussi constituer des agents socialisateurs dans certaines circonstances. Plus spécifiquement, de même que Peter Berger et Thomas Luckmann (2006) considèrent la vie de couple, et notamment la « conversation continue » des conjoint.es, comme un processus permettant la création d'un univers commun de référence et d'action, l'enfant peut être considéré comme un.e agent socialisateur.ice pour ses parents (Céroux, 2006). Dans la mesure où les parents en congé parental ont généralement des enfants en bas-âge, ces dernier.es sont trop jeunes pour constituer des agents socialisateur.ices par leurs échanges verbaux avec leurs parents. Cependant, selon Bonnie Fox (2009), les bambins constituent des agents socialisateurs pour leurs mères par les demandes de soins qu'ielles expriment : « Sous la pression des pleurs de leurs bébés, les femmes ont dû apprendre à faire des choses dont elles s'attendaient à ce qu'elles leur viennent naturellement » (*ibidem* : 77, ma traduction). Les mères développeraient ces savoirs parce qu'elles sont socialement assignées à la prise en charge des nourrissons, contrairement aux pères pour qui cette responsabilité est optionnelle et qui n'ont donc pas besoin de développer ces compétences, d'où un accroissement progressif de l'écart dans les compétences de « maternage » entre les pères et les mères (accentué par le congé maternité). Or, un père en congé parental ayant la charge seul de son enfant est placé dans la même situation que les mères après l'arrivée de leur bébé, on peut donc supposer qu'il sera amené comme elles à développer les savoirs spécifiques à leur prise en charge. On peut par ailleurs faire l'hypothèse que cette socialisation secondaire au rôle de principal pourvoyeur de soins par les pères en congé parental est d'autant plus susceptible de se produire qu'elle prolonge une socialisation antérieure au *caring* (Olivier, 2018) ou à la prise en charge des enfants (Jaboin, 2008).

Plus spécifiquement, le congé parental est l'occasion d'une socialisation temporelle. Les socialisations temporelles, c'est-à-dire la manière dont les individus intériorisent un rapport au temps particulier (Darmon, 2013), ont jusqu'à présent été étudiées principalement par le biais de la socialisation primaire (La Valle, 2009 ; Ponsin, 2018 ; Lahire, 1995) et de l'école ou de l'université (Darmon, 2001, 2013 ; Henri-Panabière, 2008). Il s'agit de comprendre comment des dispositifs et des injonctions (parentales, professorales) contribuent à l'intériorisation d'un rapport au temps particulier, comme l'apprentissage et l'intériorisation d'une routine (La Valle, 2009) ou comme l'assimilation de dispositions ascétiques (tendance à remettre à plus tard la satisfaction d'un désir), planificatrices ou au contraire hédonistes (s'attachant à la satisfaction immédiate) ou spontanéistes (en prenant les choses « comme elles viennent », « au coup par coup ») (Henri-Panabière, 2008). Or, contrairement à certaines pratiques sociales dont le

déroulement est fortement encadré par des prescripteur.ices de normes temporels, comme par exemple autour de la préparation d'une cérémonie de mariage, où les futur.es marié.es peuvent être exposé.es à l'injonction à rationaliser cette période à l'aide de guides pratiques, de retro-plannings et de to-do lists (Maillochon, 2016), les pères et les mères en congé ne semblent pas confrontés à des injonctions extérieures quant à l'organisation de leur temps. Pourtant, on constate dans les récits des parents en congé de fortes similitudes dans l'organisation de leurs journées et dans leur rapport au temps pendant cette période. Ces similitudes pourraient découler des normes contemporaines concernant la puériculture.

Ces normes sont empruntées de la « puériculture psy » (Gojard, 2010 ; Garcia, 2011), qui accorde une grande importance au respect de l'enfant comme « personne » et qui promeut le respect de ses désirs et de ses rythmes (Cartier, Collet, Czerny, Gilbert, Lechien, Monchatre, 2016 ; Lee, Bristow, Faircloth, Macvarish, 2014 ; Garcia, 2011 ; Delaisi de Parseval, Lallemand, 1998 ; Landour, Odier, 2017). Plus largement, les injonctions normatives concernant la sphère familiale sont allées dans le sens d'une disponibilité et d'une attention croissante à l'enfant, qui accentue l'injonction à la disponibilité permanente attendue des femmes vis-à-vis de leur famille et de leurs enfants en particulier (Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel, Sonthonnax, 1985 ; Bloch, Buisson, 1999). Dans la seconde moitié du XX^{ème} siècle, les orthopsychanalystes (vulgarisés notamment par Françoise Dolto) ont diffusé la croyance selon laquelle l'attitude des parents dans la prime enfance de leur progéniture a des conséquences importantes sur le bien-être psychique futur de cette dernière (Garcia, 2011 ; Lee, Bristow, Faircloth, Macvarish, 2014). Dès lors, l'attitude des parents est interprétée en termes de risques potentiels : un mauvais parent n'est plus seulement un parent « maltraitant », mais également un parent inconscient des menaces qu'il fait courir à ses enfants. Ce qui est considéré de la responsabilité des parents est alors considérablement étendu : il ne s'agit pas seulement de nourrir, soigner et protéger l'enfant, il faut se dévouer à lui et contrôler une part importante de son environnement et de sa façon d'agir avec lui. La promotion d'une éducation non-directive et basée sur l'épanouissement demande des parents, et en particulier des mères, un engagement accru dans la famille sur le plan subjectif et matériel, que Sharon Hays (1998) qualifie de « maternité intensive ». Cet engagement implique également le développement de compétences temporelles et émotionnelles, indispensables à l'exécution du travail de care (Damamme, Paperman, 2009 ; Des Rivières-Pigeon, Courcy, 2017). Si ces normes de parentalité gourmandes en temps, en argent et en investissement subjectif (comme la « parentalité positive ») concernent principalement les classes moyennes et supérieures ; elles affectent l'ensemble de la société française, dans la mesure où elles sont promues par les

dispositifs étatiques de « soutien à la parentalité » et plus largement les prescripteur.trices de normes en matière de parentalité (Serre, 2009 ; Le Pape, 2009 ; Chauffaut, Dauphin, 2012).

Dans cette perspective, le rapport au temps similaire d'un parent à l'autre pendant le congé parental pourrait s'expliquer par l'adoption par les parents d'un rythme calqué sur celui de l'enfant. L'emprise de l'enfant sur le temps du parent en congé peut être interprété comme la conséquence d'une socialisation diffuse aux normes de « puériculture psy ». Cependant, cette socialisation a toute chance de varier en fonction de son adéquation ou non avec la socialisation antérieure. Muriel Darmon (2012 [2006]) distingue socialisation de renforcement (qui s'inscrivent dans la continuité des socialisations antérieures), de conversion (en rupture avec les socialisations antérieures) et de transformation (qui induisent une inflexion par rapport aux socialisations antérieures, et qui peuvent être limitées dans le temps, dans le domaine où elles s'exercent ou dans leurs effets). Au regard des socialisations différenciées en fonction du sexe et des injonctions plus grandes qui pèsent sur les femmes concernant la parentalité et la disponibilité à autrui, on peut tout d'abord supposer que la socialisation produite dans le cadre du congé parental sera une socialisation de renforcement pour ces dernières, tandis qu'elle s'apparenterait plutôt à une socialisation de transformation (ou éventuellement de conversion) pour les hommes. Plus largement, il est probable qu'au-delà d'un discours commun sur la dévotion de son temps aux enfants, les pratiques des femmes et des hommes ne soient pas exactement les mêmes en raison de leurs socialisations genrées antérieures. Cependant, en s'appuyant sur les travaux sur l'inversion du genre, on pourrait au contraire avancer l'hypothèse que les hommes en congé parental ne sont pas des hommes « comme les autres », c'est-à-dire qu'ils pourraient avoir connu une socialisation primaire accordant une place particulière au *care* ou à la prise en charge des enfants, ou qu'ils pourraient avoir occupé le rôle de principal pourvoyeur de soins avant la prise du congé parental. Dans cette perspective, ces pères pourraient connaître une socialisation de renforcement pendant le congé parental.

Ensuite, l'adhésion aux normes de puériculture est variable en fonction de l'appartenance sociale (Gojard, 2010). Dans cette perspective, on peut faire l'hypothèse que le degré d'investissement dans le travail domestique et parental ne sera pas le même pour les parents de milieux populaires et les parents de classes moyennes-supérieures, et en ce qui concerne la « juste » disponibilité à témoigner à l'enfant pendant le congé. Par exemple, concernant le travail de l'apparence, les mères de milieux populaires sont susceptibles de stigmatiser une apparence trop apprêtée comme un signe d'égoïsme et de négligence envers ses enfants, tandis que pour les mères de classes moyennes et supérieures, le souhait de conserver des pratiques d'embellissement de soi sont revendiquées comme un moyen de « garder le

contrôle » et en creux de revendiquer un autre statut que celui de mère (Braizaz, 2016). Le travail de l'apparence est utilisé ici comme métonymie du « temps pour soi », en concurrence au « temps pour les autres » (le temps parental et domestique), jamais désigné comme tel, des mères en congé parental. Ainsi, en fonction de l'appartenance sociale, l'injonction à se dévouer aux enfants et au foyer pourra entrer ou non en concurrence avec d'autres normes concernant l'usage du temps.

Enfin, plutôt qu'une opposition nette en fonction de l'appartenance sociale telle qu'elle a été esquissée dans le paragraphe précédent, on peut supposer que la conformité affichée ou non à l'injonction intériorisée de dévouer le temps du congé aux enfants et au domestique s'inscrira dans des logiques de distinction par rapport aux autres parents, en fonction des ressources détenues par le parent en congé. Cette hypothèse s'inscrit dans le prolongement du travail de Julie Landour (2015) sur les Mompreneurs. La chercheuse montre que l'engagement revendiqué dans une parentalité intensive est un moyen pour ces femmes de se constituer un « capital parental » (Landour, 2016), qui leur permet de se distinguer des autres parents et de compenser un sentiment de rejet de la part du monde du travail :

Plus souvent observé chez les femmes jeunes, peu insérées et régulièrement précarisées (Quéniart, Vennes, 2003), le besoin d'accomplissement maternel que revendique Alexandra paraît d'autant plus prononcé qu'il est concomitant d'un sentiment de rejet du monde du travail. [...] Comme d'autres Mompreneurs ont pu l'exprimer au fil de leur récit, c'est toute une morale de la parentalité exclusivement rapportée aux mères qui se déploie à travers ces propos : elle condamne aussi bien les mères salariées à plein temps qui sembleraient ainsi préférer leur emploi à leurs enfants que les femmes au foyer critiquées quant à elles pour le modèle oisif qu'elles donnent à voir à leurs enfants. (Landour, Odier, 2017)

Un des objectifs de cette thèse est de montrer en quoi le congé parental constitue un dispositif de socialisation, et plus spécifiquement de socialisation temporelle, du fait de la volonté (socialisée) des parents de dédier le temps du congé à leurs enfants. Cependant, cette socialisation n'est probablement pas uniforme d'un parent à l'autre. En particulier, son efficacité a probablement des effets différents en fonction du sexe, de l'appartenance sociale et des ressources détenues par l'individu.

III — LE CONGE PARENTAL AU PRISME DES TEMPORALITES

Cette recherche doctorale s'inscrit donc dans une étude des temporalités à l'échelle des pères enquêtés, que ce soit pour rendre compte de leur vécu de ces temporalités, des tactiques mises en place pour les structurer ou de la manière dont ils sont travaillés par ces temporalités. Cette brève énumération des aspects des temporalités qui seront étudiés permet de mettre en évidence que sous l'objectif en apparence univoque d'étudier les temporalités se dessine en réalité une pluralité de types d'analyse.

On peut opposer ici deux approches, la première centrée sur le temps tel qu'il est mesuré par les horloges et la seconde centrée sur les événements qui composent le temps, par exemple en étudiant séparément le « cadre temporel », défini par William Grossin (1996) dans *Pour une science du temps* par opposition à la substance du temps, son contenu :

[Le cadre temporel] recourt à l'espace pour fournir une image du temps, du moins d'une portion du temps. Elle isole d'un large environnement une étendue close mais remplie. Elle enferme quelque chose dans des limites définies. Se juxtaposent ainsi, ou plutôt s'opposent un contenant et un contenu, une chronologie et un événement, un horaire et une durée, deux repères temporels et un état (ou une activité, c'est-à-dire ce que nous avons appelé une géométrie et une "substance"). (*ibidem* : 24).

Appliqué aux pères en congé parental, il s'agira donc d'étudier « le degré de rigidité, de coercition, de régularité et de réitération » (Ruiz, 2018 : 148) dans les emplois du temps des pères, à l'échelle de la journée ou de la semaine et les mécanismes qui président à l'adoption de ces horaires. L'étude du contenu du temps consisterait alors à rendre compte de la durée (qui délimite le début et la fin d'une séquence d'action), le tempo (c'est-à-dire si la séquence d'action est lente ou rapide), le rythme (l'enchaînement de séquences d'action entre elles) et la temporalisation (l'orientation des actions présentes en relation avec le passé et le futur) des différentes séquences d'action (Bessin, 2019). Appliqué aux enquêtés, il s'agirait de comprendre quel temps ils allouent au travail parental et comment s'articulent entre elles les différentes actions qui composent ce travail.

Or, les actions à réaliser et les compétences pour les mettre en œuvre ne sont pas forcément connues des enquêtés (ou du moins pas dans leur intégralité) avant la prise du congé parental. Dès lors, les parents en congé parental seront amenés à développer les compétences temporelles idoines, définies par Lotte Damhuis (2017) comme :

La faculté de poser « l'action qui convient » (Thévenot, 1990) au sein d'une culture temporelle³⁹ particulière. Être compétent sur le plan de la relation au temps revient à pouvoir agir en cohérence avec les temporalités dominantes au sein de la pluralité de celles-ci. (*ibidem* : 140).

Autrement dit, il s'agira d'une part de comprendre comment les pères intériorisent la « culture temporelle » propre au congé parental (les usages légitimes et illégitimes de ce temps, l'ordre dans lequel les actions doivent être posées, la durée qui doit leur être consacrée, le moment où elles ont lieu, leur récurrence ; Zerubavel, 1985) et d'autre part d'identifier les compétences développées pour poser « l'action qui convient » au moment opportun.

L'analyse des temporalités des pères en congé parental ne peut se limiter à une approche surplombante du temps qui contraindrait les individus. Étudier les temporalités des individus consiste également à rendre compte du vécu des individus par rapport à ce temps. Michael Flaherty (2011) définit le travail du temps (*time work*) comme « un effort personnel et interpersonnel qui vise à provoquer ou à prévenir une expérience temporelle donnée » (*ibidem* : 11, ma traduction). Ce travail du temps peut prendre différentes formes : faire en sorte qu'un intervalle de temps donné paraisse durer plus ou moins longtemps que ce qui est mesuré par l'horloge ou le calendrier (faire durer un instant plaisant, accélérer un temps d'attente par exemple), organiser la fréquence ou l'ordre d'activités ou d'expériences, chercher le moment optimal pour un événement donné, déterminer l'allocation de son temps, etc. À ce titre, au-delà des compétences temporelles développées par les pères pour travailler la durée, la fréquence, l'ordre de leurs séquences d'action, et celles auxquels ils allouent ou non du temps ; leur appréciation du temps vécu pendant le congé (trop long ou trop court, journées remplies ou ennui) et les tactiques mises en place pour accommoder leur expérience temporelle seront également analysées.

Ce détour par les temporalités permet d'affiner le postulat d'une intensification du travail parental pendant le congé : cette intensification décrite par les enquêtés est autant le résultat d'une culture temporelle particulière qu'un travail du temps, dans la mesure où « le congé se présente souvent pour [les mères] comme une occasion de "rattrapage temporel", c'est-à-dire une occasion de donner à leurs enfants le temps qu'elles n'ont pas pu jusqu'alors leur offrir (et qu'elles ne pourront peut-être plus ensuite, à l'issue du congé) » (Brunet, Kertudo,

³⁹ La définition de culture temporelle a été donnée par l'autrice précédemment : « On entend par culture temporelle un ensemble de conceptions et de représentations du temps partagées par tous, y compris les orientations à l'égard du passé-présent-futur ; les expériences et pratiques typiques de la temporalité réalisées par les acteurs (les pratiques et les représentations) ; c'est ainsi que les modèles culturels du temps sont porteurs de systèmes symboliques normatifs et de valeurs » (Gasparini, 1988, cité par Damhuis, 2017 : 122).

2010 : 21). Il s'agit dès lors pour les parents de développer les compétences temporelles afin de s'adapter à cette culture et de réaliser les séquences d'action adéquates dans le « bon » ordre, au « bon » moment, à la « bonne » fréquence, etc.

IV — LES PERES EN CONGE PARENTAL : DEVENIR POURVOYEUR DE SOINS

Les travaux déjà réalisés donnent un aperçu des modalités de l'adoption du rôle de pourvoyeur de soins par les pères en congé parental : le congé est l'occasion pour eux d'apprendre et/ou de perfectionner les compétences nécessaires à la prise en charge d'un nourrisson, y compris en termes d'affect. Cependant, les normes sexuées restent présentes, dans la mesure où dans ces couples, les mères cumulent la fonction de pourvoyeuse de ressources et de soins, et où les pères investissent le rôle de parent à la maison selon des modalités « masculines ». Or, ces enquêtes laissent dans l'ombre les processus par lesquels ces hommes adoptent ce rôle. Ces mécanismes peuvent être étudiés à plusieurs moments de la trajectoire des pères en congé parental.

1. Prendre un congé parental quand on est un homme

Etudier comment les pères deviennent pourvoyeur de soin dans le cadre d'un congé parental, c'est d'abord rendre compte des conditions d'entrée dans le congé. Au regard des travaux sur l'inversion du genre quand elle est le fait des hommes, on peut faire deux hypothèses concurrentes concernant ces pères.

Selon la première hypothèse, les pères en congé parental sont des hommes « à part » : ces hommes auraient opté pour un congé parce qu'ils présenteraient des caractéristiques particulières. Ainsi, les pères amenés à prendre un congé parental auraient reçu une socialisation « féminine » ou « mixte », et en particulier une socialisation au *caring* des enfants. On peut aussi situer cette socialisation plus tard dans la trajectoire des individus. En effet, les pères bénéficiaires de l'APE étaient majoritairement dans des unions hypogames (Boyer, Renouard, 2004 ; Trelu, 2010) : leur prise du congé parental s'inscrit dans un choix conjugal de privilégier la carrière de la conjointe. Dans cette perspective, cette priorité accordée au rôle de pourvoyeur de revenus de la conjointe pourrait avoir amené les pères à adopter le rôle de pourvoyeur de soins avant même la prise du congé parental. Dans les deux cas, le caractère minoritaire de la prise du congé parental s'expliquerait par le fait que ces hommes seraient familiarisés avec le rôle de pourvoyeur de soins.

Cependant, les enquêtes sur l'inversion du genre au masculin ont mis en évidence que les hommes atypiques se trouvent souvent dans cette situation de manière accidentelle et l'appréhendent comme un tremplin vers des positions plus conformes à leur sexe, ou encore qu'ils pratiquent la même profession d'une manière différente de leurs collègues femmes. Dès lors, on pourrait postuler que la prise du congé parental par les hommes résulte d'un « effet d'aubaine » : les bénéficiaires masculins avaient de toute façon l'intention d'arrêter (temporairement) de travailler, et ils s'emparent du congé parental en raison des garanties de retour à l'emploi qu'il offre, mais ils n'optent pas pour ce dispositif pour s'occuper de leurs enfants, mais plutôt pour mener un projet personnel ou professionnel.

Les enquêtes portant sur les déterminants de la prise du congé parental⁴⁰ ont mis l'accent sur les conditions de possibilité de la prise du congé parental : les hommes bénéficiaires se distinguent des hommes éligibles par le fait d'avoir peu à perdre, que ce soit en ce qui concerne leur retour à l'emploi (pères qui ont un emploi salarié permanent par rapport à un contrat temporaire ou une activité exercée en indépendant, qui travaillent dans le secteur public ou dans de grandes entreprises, ou encore dans une entreprise ou un secteur féminisé, c'est-à-dire des secteurs d'emploi où le père a potentiellement moins de risque d'être pénalisé pour son recours à un congé parental) ou en termes financiers (par exemple, pères dans des couples hypogames). Cependant, elles éclairent peu sur l'adéquation entre la trajectoire personnelle du père et son recours au dispositif.

Plutôt que de postuler d'une homogénéité au sein des enquêtés, et donc partir du postulat qu'une seule des suppositions précédentes est valide, l'un des objectifs de cette thèse est de rendre compte de la pluralité des trajectoires ayant amené les hommes à bénéficier du dispositif. Loin de supposer que la prise du congé parental va mécaniquement de pair avec l'apprentissage de la fonction de pourvoyeur de soins, il s'agira au contraire d'identifier si le congé est la continuation d'une inversion antérieure des rôles dans le couple ou non. Les travaux sur les pères bénéficiaires de l'APE (Boyer, Renouard, 2004 ; Boyer, 2004 ; Trelu, 2010) semblent valider partiellement cette hypothèse, dans la mesure où ils mettent en évidence la sur-représentation de couples hypogames et de stratégies conjugales de préservation de carrière de la conjointe. Cependant, les enquêtes sur les bénéficiaires femmes du congé ont montré la

⁴⁰ Les résultats des enquêtes mobilisées seront présentés en annexe. Elles ont été réalisées en Allemagne (Geisler, Kreyenfeld, 2011 ; Reich, 2010, 2011), en Australie (Whitehouse, Diamond, Baird Marian, 2007), au Canada (Marshall, 2008 ; McKay, Marshall, Doucet, 2013 ; Mayer, Le Bourdais, 2019), en Finlande (Lammi-Taskula, 2008), au Luxembourg (Zhelyazkova, Ritschard, 2018) en Norvège (Brandth, Kvande, 2001 ; Naz, 2010, 2011 ; Lappegård, 2008a, 2008b), en Suède (Bygren, Duvander, 2006 ; Duvander, Johansson, 2012 ; Elwert, 2012 ; Haas, Allard, Hwang, 2002 ; Månsdotter, Fredlund, Hallqvist, Magnusson, 2010 ; Sundström, Duvander, 2002) et en France (Boyer, Renouard, 2004).

sensibilité du profil des bénéficiaires aux modalités des compléments d'activité : alors que les femmes bénéficiaires de l'APE⁴¹ appartenaient majoritairement aux catégories ouvrier et employé (Simon, 1999), la mise en place du CLCA⁴² est allée de pair avec une proportion plus importante de femmes appartenant aux catégories « cadres » et « professions intermédiaires », notamment en ce qui concerne les bénéficiaires du CLCA de rang 1 (pour les couples n'ayant qu'un enfant) et à taux partiel (Berger, Chauffaut, Olm, Simon, 2006 ; Marical, 2007). On peut alors supposer que le profil des hommes en congé parental interrogés entre 2014 et 2017, après la réforme de l'APE devenue le CLCA, a également évolué par rapport à celui identifié par Danielle Boyer et Sonia Renouard (2004).

De même, il s'agira de comprendre dans quelle mesure le congé parental est effectivement investi par les hommes comme l'occasion de prendre en charge le rôle de pourvoyeur de soins. Si les enquêtes citées plus haut vont dans ce sens quand on étudie les pères au niveau agrégé, Karin Wall et Mafalda Leitão (2016a, 2016b) distinguent quatre profils de pères en congé au Portugal en fonction de leurs représentations des rôles parentaux genrés et des transformations éventuelles induites par le congé sur ces représentations. Ainsi, si une majorité des pères interrogés dans cette enquête acquièrent ou développent des compétences pour être des pourvoyeurs de soins autonomes, une petite partie d'entre eux considèrent qu'ils s'occupent de l'enfant à titre secondaire par rapport à la mère. Il s'agira donc de comprendre à quelles conditions un père en congé parental adopte (ou non) le rôle de pourvoyeur de soins, en fonction des ressources (matérielles, symboliques ou issues de sa socialisation) dont il dispose.

2. S'adapter au rôle de pourvoyeur de soins

Ensuite, si le congé parental semble socialiser ses bénéficiaires au rôle de pourvoyeur de soins quand on les étudie au niveau agrégé, les modalités de cette socialisation n'ont pas été étudiées.

Si les effets de la socialisation différenciée des hommes et des femmes sont bien connus, notamment dans l'assignation des femmes à la sphère domestique, la manière dont elle se réalise concernant la socialisation des femmes à la prise en charge des enfants ne peut être appréhendée que de manière sectorielle (à la maternité, au contact des professionnel.les de la petite enfance, concernant l'alimentation, etc.), dans la mesure où elle est diffuse et fait intervenir de nombreux acteurs et dimensions de la parentalité. À ce titre, les pères en congé

⁴¹ Allocation Parentale d'Education.

⁴² Complément de Libre Choix d'Activité.

parental peuvent être appréhendés comme un cas d'école pour comprendre les mécanismes de la socialisation à la parentalité. Ainsi, l'un des buts de cette thèse est de comprendre par quels mécanismes un individu devient pourvoyeur de soins : comment un individu apprend à s'occuper d'un nourrisson ou d'un enfant en bas-âge, non seulement en ce qui concerne les gestes de soins mais aussi dans la gestion des besoins de l'enfant ou de ses propres affects ? Dans quelle mesure avoir la responsabilité d'un enfant en bas-âge transforme le parent ? L'exercice de cette fonction de pourvoyeur de soins entre-t-elle en concurrence ou en congruence avec d'autres rôles ou normes ?

Là encore, il ne s'agira pas de supposer que ce processus est identique d'un parent à l'autre, indépendamment de son sexe, de sa trajectoire antérieure, mais aussi de la durée et des modalités du congé. Ainsi, « l'effet congé parental » pourrait être une socialisation de renforcement pour certains pères socialisés à la prise en charge des enfants dans leur enfance ou leur vie professionnelle ou privée, ou de transformation pour les pères qui exerçaient une activité professionnelle chronophage et qui se sont peu occupés de leurs enfants plus âgés (le cas échéant) ou qui prennent un congé pour leur premier enfant. De même, cet effet pourrait être moindre pour les pères qui prennent un congé court ou qui disposent de l'accès à un autre mode d'accueil. Le succès ou l'échec de cette socialisation secondaire pourrait d'ailleurs influencer sur la durée du congé : les pères qui ne seraient pas parvenus à développer les savoirs et compétences nécessaires à la prise en charge d'un jeune enfant quitteraient le dispositif plus rapidement que ceux qui les auraient acquis.

De plus, le congé parental masculin pourrait ne pas être pris selon les mêmes modalités que le congé parental féminin : si les enquêtes sur le congé parental en France et à l'étranger (Brunet, Kertudo, 2010 ; Trelu, 2010 ; O'Brien, Wall, 2016, Boyer, 2016b) mettent en évidence un processus similaire d'intensification du travail parental (et ménager) pour les bénéficiaires des deux sexes, il pourrait ne pas être du même degré chez les hommes et chez les femmes, inclure des activités différentes selon le sexe du parent, ou être circonscrit aux périodes d'absence de la mère quand c'est le père qui prend un congé parental. Dans cette perspective, les pères en congé parental exerceraient le rôle de pourvoyeur de soins de manière intermittente, et les mères en congé parental de manière continue. Cette hypothèse renvoie à la question de l'articulation entre le constat de l'exercice par les hommes d'une paternité conditionnelle (Modak, Palazzo, 2002), fondée sur une disponibilité intermittente, et la disponibilité continue qui est attendue du pourvoyeur de soins. Les « résistances » des pères en congé parental (et de leurs conjointes) au renversement des rôles sexués pourraient alors être perçues comme les limites de la socialisation secondaire induite par le congé parental.

Le congé parental est donc envisagé comme un dispositif qui affecte le rapport au temps et à la parentalité de ses bénéficiaires, dont les mécanismes et les effets différenciés en fonction des caractéristiques des individus et des modalités du congé seront étudiés.

CONCLUSION

L'objectif de cette thèse, à savoir étudier comme un homme devient pourvoyeur de soins, doit donc être entendu à deux niveaux. Premièrement, il s'agit de comprendre à quelles conditions un homme endosse le rôle de pourvoyeur de soins, c'est-à-dire les déterminants du recours à un congé parental mais aussi de l'affectation du temps du congé au travail de *care* familial. Deuxièmement, le processus par lequel un homme devient pourvoyeur de soin sera étudié.

Les pères en congé parental sont minoritaires au sens statistique, tant au sein de l'ensemble des pères que de l'ensemble des parents en congé parental (et plus encore si l'on restreint l'analyse aux pères en congé parental à temps plein), et au sens social, puisqu'ils sont dans une situation d'inversion du genre. Ils constituent à ce titre un poste d'observation privilégié pour comprendre comment l'ordre du genre se joue dans la sphère privée, en étudiant ce qui change et ce qui résiste au changement concernant les rôles sexués au sein du couple, en particulier en ce qui concerne la répartition des rôles de pourvoyeur de soins et de pourvoyeur de revenus dans ces couples. Les recherches sur le vécu des pères en congé parental à plein temps ou au foyer (Boyer, 2004 ; Doucet, 2006a ; Merla, 2006 ; Trellu, 2010 ; Chatot, 2014) sont traversées par une ambivalence. D'un côté, l'accent est mis sur l'adoption par ces hommes d'un rôle traditionnellement féminin, qui se traduit par une augmentation du travail domestique pris en charge par eux mais aussi par des affects marqués comme maternels dans les représentations communes concernant le lien parent-enfant. D'un autre côté, ces études mettent en évidence de « résistances » des pères et de leurs conjointes à un renversement des rôles sexués. Or, les procédés par lesquels ces hommes intériorisent ce rôle n'ont pas été étudiés. Cette thèse propose de pallier à ce manque. Il s'agira donc d'étudier la « culture temporelle » propre au congé parental, et par quels processus les hommes bénéficiaires y sont socialisés. Ces processus sont au cœur de l'adoption par un parent de la responsabilité de pourvoyeur.euse de soins.

CHAPITRE 4 : LES PERES EN CONGE PARENTAL AU PRISME EMPIRIQUE

La recherche doctorale présentée ici a débuté par un objet : les pères en congé parental, et plus spécifiquement le rapport à la paternité des pères en congé parental. Cette recherche s’inscrivait dans le prolongement d’une recherche précédente sur les « pères au foyer » (Chatot, 2014) : il s’agissait pour moi de déplacer la perspective des tâches ménagères que j’avais étudiées dans ce mémoire à « la paternité », concept dont le caractère vague n’a pas manqué de me poser des difficultés d’appréhension de l’objet par la suite. Comme souvent lorsqu’on étudie la famille en sociologie, la méthode de l’entretien s’est imposée comme la plus adéquate. L’objectif initial était donc d’interroger des hommes bénéficiaires du congé parental d’éducation et/ou du complément de libre choix d’activité (CLCA) ou de la prestation partagée d’accueil du jeune enfant (PréPare) à temps plein (désignés indifféremment comme « en congé parental ») et leurs conjointes, afin de recueillir leurs représentations et leurs pratiques concernant la parentalité et plus spécifiquement la paternité. Les questions de recherche qui ont émergé à mesure que progressaient le recueil et l’analyse préliminaire ont conduit à la constitution de deux autres corpus d’entretiens. Après les avoir exposés, les avantages et les limites du matériau collecté seront étudiés.

I — UNE ENQUETE PAR ENTRETIENS : CONSTITUTION DES CORPUS

Le matériau empirique sur lequel repose cette thèse est pour l’essentiel constitué d’entretiens avec des parents ayant au moins un enfant en bas-âge (moins de trois ans) au moment de l’entretien. La grille d’entretien interrogeait les pratiques et représentations de l’enquêté.e en matière de parentalité, et les modes d’accueil choisis pour les enfants.

1. **La constitution du corpus principal : recruter des individus « invisibles »**

Si la rareté numérique des pères en congé parental (surtout celle des pères en congé à temps plein ; Laporte, Legendre, 2018) n’avait pas été un indice suffisant de la difficulté pour l’enquêteur.trice à rencontrer des informateurs répondant à ce critère, mon enquête de mémoire

me l'aurait enseigné sur le tas. Contrairement aux Etats-Unis par exemple où des associations de « pères au foyer » ont été montées, en France le congé parental est une expérience solitaire pour les pères, qui connaissent rarement d'autres hommes dans la même situation. J'ai donc eu recours à plusieurs biais pour recruter des pères dans cette situation.

Le premier moyen de contacter des pères en congé parental a été une liste de bénéficiaire du CLCA à taux plein vivant à Paris, fournie par la Caisse des Allocations Familiales (CAF) de Paris : 19 pères ont pu être rencontrés par ce biais. J'ai également envoyé des mails à des haltes-garderies situées en France métropolitaine pour étoffer mon échantillon (15 enquêtés) et ai rencontré quelques pères par interconnaissance (7 enquêtés).

Ces méthodes de recrutement ont eu des conséquences sur la composition de l'échantillon et les modalités de l'entretien. Tout d'abord, les conditions mêmes de recrutement ont pu conduire à une surreprésentation de pères ayant recours à un mode d'accueil payant, mais aussi une possible surreprésentation de pères de classes moyennes et supérieures, plus susceptibles d'accepter le principe d'un entretien sur la parentalité ou de faire la démarche de me contacter, en tant qu'enquêtrice, pour discuter de leur congé parental. Elles ont également conduit à une prévalence d'entretiens réalisés par téléphone⁴³. Dans le cas des pères recrutés par la liste de la CAF, en dépit d'une proximité géographique, une prise de contact initiale par téléphone a conduit à ce que ce mode de communication soit parfois employé (sept entretiens sur dix-neuf), notamment lorsque j'appelais pour prendre contact à un moment où le père était « disponible » (pendant la sieste notamment), ce qui conduisait à la réalisation d'abord de l'entretien. Les autres entretiens « CAF » se sont déroulés au domicile du père (huit) ou dans un lieu public à proximité de son domicile, comme un parc ou un café (quatre). Dans le cas des entretiens obtenus par le biais des haltes-garderies, ils ont exclusivement eu lieu par téléphone, le plus souvent en raison de l'éloignement géographique entre le père et moi.

Ces pères ont été interrogés une fois, pendant 1 heure 20 en moyenne, de janvier 2015 à juin 2016. J'ai échangé avec ces 38 hommes sur leurs trajectoires scolaires, professionnelles et parentales, leur décision de prendre un congé parental, leur vie quotidienne pendant cette période, leurs représentations en termes de paternité et leur retour (envisagé) à l'activité professionnelle. L'objectif était de comprendre le contexte dans lequel ils avaient été amenés à prendre un congé parental, comment ce congé avait été vécu et plus largement comment ces hommes se représentaient le rôle de père. Sept pères ont été réinterrogés dans le cadre d'un

⁴³ Une partie des entretiens décrits comme étant réalisés « par téléphone » ont été faits par Skype, avec ou sans la vidéo. Par souci de clarté, j'ai choisi de les compter dans la même catégorie.

entretien complémentaire, qui visait à appréhender leur trajectoire biographique au-delà de la période du congé parental (en amont et en aval), en juin et juillet 2018.

Encadré 3 – Eldar, un père en congé parental en couple homosexuel

Eldar est un des pères que j'ai contacté par la liste de la CAF. L'entretien, qui a lieu dans son salon, commence par la consigne de départ habituelle : « pour commencer, j'aimerais que vous me racontiez un peu votre vie ». Il répond très succinctement : « Service militaire, accès à la fonction publique et après une routine. Rien de très très majeur. Peut-être le divorce de mes parents, mais bon, j'étais très jeune ». Je le relance : « J'imagine qu'à un moment vous avez rencontré votre conjointe ? ». Edouard fait une petite moue et me répond d'un ton pincé « mon conjoint. On s'est rencontré il y a huit ans ». Désarçonnée par la peur d'avoir fait une gaffe, je continue l'entretien en lui demandant comment lui et son conjoint ont eu leurs enfants (c'est une adoption) et je déroule ma grille d'entretien. Je pense avoir réussi à (r)établir un rapport de confiance, les réponses d'Eldar se faisant moins évasives au fur et à mesure. Cependant, l'inclusion d'Eldar dans le corpus des pères en congé parental m'a posé question. Certes, il remplissait les critères établis : il a bénéficié d'un congé parental d'éducation et du CLCA et il était en couple avec un conjoint actif occupé. Cependant, sa situation de père en famille homoparentale donnait une teinte singulière à son récit (par rapport aux autres pères) : l'entretien a été l'occasion d'une restauration identitaire, sous la forme d'une revendication de son autonomie en tant que parent (« on élève nos enfants comme on l'entend », sous-entendu en étant un couple d'hommes). Plus largement, je me suis interrogée sur la pertinence d'inclure un seul père en congé parental homosexuel. J'ai néanmoins décidé de prendre en compte l'entretien d'Eldar, parce que sa situation familiale n'était pas de nature à disqualifier son inclusion au regard de la problématique.

Encadré 4 – Être père et une femme trans, quand une enquêtée questionne les catégories de sexe de l'enquête

Camille m'a contactée pendant ma campagne de recrutement de pères en congé parental, après avoir reçu un des mails de demande d'entretien envoyés à des haltes-garderies. Lors de l'entretien (par Skype, caméra éteinte), je relance Camille sur son expression d'« homme à la maison », en lui demandant si celle de « père au foyer » lui conviendrait pour se définir. Elle répond par l'affirmative mais explique alors qu'elle « rentre encore dans une autre case [rire], je ne suis pas vraiment un homme dans le sens "masculin" du terme, en fait je suis une personne transidentitaire ». Elle explique alors qu'elle commence (depuis environ un an au moment de l'entretien) à accepter sa transidentité et qu'elle utilise désormais un prénom féminin sur les réseaux sociaux et avec ses amis. Cependant, sa conjointe a des difficultés à accepter sa transition et sa famille utilise un pronom masculin pour s'adresser à elle. A la fin de l'entretien, je lui demande si je dois la désigner sous le pronom « elle », « il » ou « ielle », ce à quoi elle me répond :

Je suis assez fluide sur le genre actuellement. Mes amis intimes me disent « elle ». Après, j'ai pas de revendication là-dessus en fait. Le seul territoire neutre qui a été défini par rapport aux enfants et Madame [ma conjointe], les gens m'appellent « il » mais... ça va dépendre. Je ne suis pas revendicatif là-dessus, parce que ça va vraiment dépendre de comment je ressens la personne avec qui je suis. Là par exemple aujourd'hui, je savais que c'était par rapport au père au foyer, donc j'ai parlé de moi au masculin de manière quasiment exclusive [...]. J'ai envie de dire c'est comme vous voulez ! Ça peut être ielle, il, elle, les trois me vont ! Parce que les trois me définissent, quelque part [rire].

J'ai pris le parti de désigner Camille sous le pronom « elle » (et d'accorder au féminin dans l'entretien quand elle ne s'est pas explicitement exprimée au masculin). J'ai néanmoins conservé les accords au masculin dans l'entretien quand ils étaient audibles, comme dans l'extrait précédent où elle explique ne pas être « revendicatif ». Par ailleurs, Camille étant considérée comme un « père » par ses filles, sa conjointe et son entourage (hors amis intimes), son entretien a été classé dans le corpus « pères en congé parental ».

Bien que la demande d'interroger la conjointe ait systématiquement été formulée, seules neuf conjointes ont été interrogées (dont une lors d'un entretien conjoint), plus une mère

dont le conjoint n'a pas pu être interrogé. Les enquêté.es d'un même couple partagent la même initiale⁴⁴ (par exemple, Fabien et Fanny). Comme dans le cas des pères au foyer (Chatot, 2014), il est difficile de savoir si les pères ont oublié (délibérément ou non) de transmettre, si les conjointes n'étaient pas intéressées ou si c'est leur moindre disponibilité par rapport aux pères en congé parental qui explique le nombre limité de retours de la part des conjointes.

Le choix qui a été fait de se concentrer sur les pères en congé parental à temps plein signifie que l'enquête porte sur une minorité au sein d'une minorité. En effet, les pères en congé parental (indépendamment du caractère partiel ou total du congé) sont minoritaires parmi les pères : seuls 2% des pères prennent un congé parental à temps plein et 2% prend un congé parental à temps partiel, contre respectivement 15% et 11% des mères (Govillot, 2013). Ils sont également minoritaires si l'on regarde l'ensemble des parents en congé parental : concernant les bénéficiaires de la PréPare, la part d'hommes bénéficiaires a légèrement augmenté ces dernières années mais elle reste réduite : 3,9% en 2014, 6,2% en 2017 (Laporte, Legendre, 2018). Par ailleurs, les pères en congé parental à temps plein sont minoritaires au sein des pères bénéficiaires d'un complément d'activité : en 2017, 75% des pères bénéficiaires de la Prépare perçoivent la prestation à taux partiel⁴⁵, contrairement aux mères bénéficiaires puisque plus d'une mère bénéficiaire sur deux ne travaille pas (Laporte, Legendre, 2018).

La phase de recrutement de pères en congé parental a duré un an et demi et a permis de recruter une quarantaine de pères en congé parental, à temps plein à deux exceptions près. A ce stade de l'enquête, je pensais me concentrer plus particulièrement sur l'étude d'un changement (ou non) dans les représentations et les pratiques de paternité suite à la prise du congé parental. Il m'est alors apparu pertinent de rencontrer des parents ayant choisi un autre mode d'accueil pour leurs enfants : des pères n'ayant pas pris de congé parental et des mères ayant pris un congé parental.

2. La constitution des corpus complémentaires : recruter des individus « lambdas »

J'ai donc commencé un deuxième terrain en janvier 2017, envisagé comme un « échantillon-témoin » de pères. Pour permettre une comparaison avec les pères en congé parental, le critère de recrutement était le fait d'être père d'au moins un enfant de moins de trois

⁴⁴ Les entretiens ont été anonymisés.

⁴⁵ De même, concernant le CLCA, 70,3% des bénéficiaires masculins travaillaient à temps partiel en 2011 (Boyer, Nicolas, Robert, 2013).

ans et les objectifs de diversification concernaient l'appartenance sociale et le mode de garde de l'enfant (mère, crèche, assistante maternelle).

Encadré 5 – Constituer un échantillon-témoin dans une enquête qualitative ?

L'idée d'échantillon-témoin est inadéquate dans une recherche qualitative, puisque l'objectif n'est pas la représentativité statistique mais de couvrir une diversité de situations jusqu'à atteindre une « saturation » des données. Pourtant, ayant rencontré exclusivement des pères atypiques dans mes enquêtes (au foyer ou en congé parental), il me semblait important de diversifier mon échantillon en rencontrant des hommes non-atypiques, non pour les comparer points par points avec les hommes atypiques, mais pour éviter de monter en épingle des caractéristiques des pères minoritaires comme leur étant propres, en replaçant ces hommes dans un ensemble de pères.

Dans cette perspective, j'ai recruté des pères en me basant sur un premier critère : avoir au moins un enfant de moins de trois ans, afin qu'il y ait une homogénéité dans l'âge des enfants des pères en congé parental et des pères « lambdas ». Le second concernant les modes d'accueil : j'avais un objectif de diversification en fonction des modes d'accueil du dernier enfant, tant parce que le mode d'accueil était susceptible d'influencer les pratiques paternelles que pour obtenir une pluralité d'appartenance sociale chez les enquêtés (les choix en termes de mode d'accueil étant en partie lié à l'appartenance sociale ; Francou, Panico, Solaz, 2017).

Ce terrain a été mené par interconnaissance dans un premier temps (ce qui m'a permis de rencontrer de nouveaux pères en congé parental ou « au foyer »⁴⁶...), puis (pour diversifier l'échantillon) en contactant par mail des modes d'accueil des jeunes enfants (principalement des crèches) situées dans ou à proximité des grandes villes de France métropolitaine. Des lieux d'accueil parents-enfants ont également été contactés, mais ce relais a peu fonctionné : contrairement à ce que j'espérais, peu de lieux organisaient de rencontres « spécial pères », et ceux qui m'ont répondu n'étaient pas fréquentés par les pères. Le seul père rencontré par ce

⁴⁶ Par « père au foyer », j'entends ici un père sans activité professionnelle au moment de l'entretien, qui n'a pas bénéficié d'un congé parental d'éducation ni d'un complément d'activité (CLCA, PréPare) et qui s'occupe d'au moins un enfant pendant la journée.

biais était père au foyer. Idem pour les « cafés des papas » contactés, qui n'ont donné lieu qu'à un entretien.

Par ailleurs, j'ai profité du lancement de ce deuxième terrain pour mener à bien un autre terrain comparatif auprès de mères en congé parental. Le but de ces entretiens était de saisir le vécu par les mères de leur congé parental, afin de le comparer à celui des pères. Les enquêtées ont été recrutées par interconnaissance (deux) et par des haltes-garderies (quatre). L'effet boule de neige a particulièrement bien fonctionné dans le cas de cette population, notamment grâce à une des mères recrutée par interconnaissance, qui a relayé l'enquête dans son cercle de connaissances, par le biais d'un groupe Facebook intitulé « les Mamans de [nom de la ville] »⁴⁷.

Concernant le lieu de l'entretien, l'éloignement géographique induit par le mode de recrutement étant plus fréquent encore que pour les pères en congé parental, la majorité des entretiens de ce deuxième terrain ont été menés par téléphone (dix-neuf sur vingt-un dans le cas des mères en congé parental, vingt-quatre sur trente-trois dans le cas des pères n'ayant pas pris de congé parental).

Notons que parmi ces pères, j'ai rencontré 8 hommes qui étaient « au foyer ». Le classement de ces hommes dans une des catégories d'enquête était équivoque : sans être statutairement en congé parental (le critère retenu pour constituer le corpus principal), ils partageaient leur vécu quotidien. Ils ne pouvaient donc pas être considérés comme des pères « lambdas » « comme les autres », puisque le critère à l'origine de ce corpus était la garde du ou de la benjamin.e de la famille par sa mère, un.e assistant.e maternel.le ou une crèche. Or, les pères sans activité professionnelle gardaient leur.s enfant.s pendant les journées de semaine. J'ai finalement décidé de les conserver dans une catégorie qui leur est propre.

La phase de recrutement pour les entretiens complémentaires a duré de janvier à juin 2017 et a permis d'interroger une vingtaine de mères en congé parental à temps plein et une trentaine de pères « lambdas » (un entretien par enquêté.e). Le détail des entretiens est explicité dans le tableau suivant.

⁴⁷ Ce groupe constitue principalement un réseau de don ou de vente d'objets en rapport avec les jeunes enfants, comme des vêtements, du mobilier et des jouets ; plus qu'un réseau de discussions et d'échanges de conseils ou d'anecdotes sur les modalités pratiques de la maternité. Il ne semble pas adossé à un réseau amical, dans la mesure où aucune des enquêtées n'a fait allusion à l'enquêtée qui a relayé la demande d'entretien ou aux autres mères rencontrées par ce biais pendant l'entretien.

Synthèse des conditions d'enquête

Population	Lieu ou médium de l'entretien	Mode de contact	Durée moy.	Durée min.	Durée max.
Pères en congé parental <i>n = 42 (dont temps partiel : 4)</i>	Téléphone : 26 Domicile de l'enquêté.e : 10 Lieu public : 5 Lieu de travail : 1	Liste de la CAF : 19 Halte-garderie : 15 Interconnaissance : 7	1h20	23 min	3h
Conjointes de pères en congé parental <i>n = 10</i>	Téléphone : 5 Domicile de l'enquêtée : 4 Lieu public : 1	Conjointes d'un enquêté : 9 Liste de la CAF : 1	1h	25 min	1h30
Pères n'ayant pas pris de congé parental <i>n = 34</i>	Téléphone : 26 Lieu public : 4 Lieu de travail : 4	Interconnaissance : 15 Lieu d'accueil : 12 Conjoint d'une enquêtée : 4 Boule de neige : 2 Café des papas : 1	1h15	46 min	2h25
Pères au foyer <i>n = 8</i>	Téléphone : 5 Domicile de l'enquêté : 1 Lieu public : 2	Interconnaissance : 5 Lieu d'accueil : 3	1h10	32 min	2h
Mères en congé parental <i>n = 21 (dont temps partiel : 1)</i>	Téléphone : 19 Domicile de l'enquêtée : 1 Lieu public : 1	Boule de neige : 10 Lieu d'accueil : 4 Interconnaissance : 2 Conjointe d'un enquêté : 2 Liste de diffusion Efigies : 2 Liste de la CAF : 1	1h	30 min	2h
Total <i>n = 115</i>					

Note : dans 15 cas, les deux conjoints ont été interrogés.

Note : Un des pères en congé parental à plein temps a demandé à ne pas être inclus dans l'enquête. Le nombre d'entretiens analysés pour cette catégorie d'enquêté.es est donc de 37, et non de 38.

Ces corpus d'entretiens constituent le cœur de cette recherche doctorale : les analyses reposent principalement sur les entretiens avec les pères en congé parental⁴⁸, les autres entretiens étant mobilisés ponctuellement à titre de comparaison. Deux autres recherches ont été menées pendant cette période, et seront présentées en annexe : une analyse textuelle concernant la réforme du congé parental de 2014 (annexe 4) et une enquête par questionnaire sur la paternité « Être père aujourd'hui » menée par l'Union Nationale des Associations Familiales (Observatoires des familles, 2016) (annexe 6).

II — BIAIS ET LIMITES DE LA METHODOLOGIE EMPLOYEE

Comme toute enquête, cette recherche doctorale présente des limites et des biais, qu'ils soient liés au recrutement (possible surreprésentation de parents de classes moyennes et supérieures notamment), à la méthode d'enquête ou aux conditions d'interaction des entretiens. Je m'intéresse ici à l'impact des choix méthodologiques et des conditions d'enquête sur les données obtenues.

1. Enquêter sur la parentalité et la socialisation par entretiens

Une des précautions à prendre en compte dans l'analyse de cette enquête concerne l'adéquation entre l'objet de la recherche et la méthode d'enquête. Comme toute interaction, le contexte de l'entretien, la perception que l'enquêté.e a de l'enquêteur.trice, l'attitude de l'enquêteur.trice, etc., sont susceptibles d'influencer le discours recueilli dans ce contexte.

Tout d'abord, la méthode de l'entretien présente des limites pour étudier la vie quotidienne, de par son caractère rétrospectif, et ce d'autant que les parents n'ont été interrogés qu'une fois, et parfois après leur reprise du travail pour les pères en congé parental. Le matériau recueilli présente donc le risque d'être une reconstruction *a posteriori* des événements ou des récits. De plus, le travail parental est quotidien et banal, ce qui ne facilite pas l'inscription de ses évolutions dans la mémoire (Cresson, 1995).

Ensuite, les entretiens sont constitués de discours sur des représentations et des pratiques (par opposition à une observation directe ou en contexte), qui dans le cas de mon enquête porte sur un sujet particulièrement encadré sur le plan normatif, à savoir la parentalité. Les questions

⁴⁸ Dans la mesure où cette enquête repose principalement sur des entretiens avec des pères en congé parental à temps plein, l'expression « congé parental » sera synonyme de « congé parental à temps plein ». Lorsqu'il sera fait mention d'un.e enquêté.e ayant bénéficié d'un congé parental à temps partiel, cette caractéristique sera précisée explicitement.

de l'enquêteur.trice ont été à ce titre susceptibles de susciter des discours attachés à des niveaux d'adhésion variables chez l'enquêté.e. Il est en effet possible qu'il y ait des décalages significatifs entre la manière dont les parents conçoivent la parentalité et l'éducation en général (en réponse à la question « qu'est-ce qu'un bon père pour vous ? ») d'une part et la manière dont elles décrivent ce qu'elles font effectivement avec leur.s enfant.s. En effet, les questions portant sur des généralités sont susceptibles de susciter des discours mobilisant des « idéologies culturelles » (Walker, 2011), qui ne sont pas du même registre que celui de la description des comportements de la personne interrogée. De plus, ces idéologies peuvent entrer en contradiction, par exemple par la tension entre la norme égalitaire en matière de partage des tâches au sein du couple et la croyance en l'instinct maternel et la naturelle proximité mère-enfant.

Enfin, un individu est susceptible d'adapter son discours à ce qu'elle perçoit de son interlocuteur.trice et de ce qui est selon lui ou elle « socialement acceptable » ou « socialement compréhensible ». Les enquêté.es ont peut-être été amené.es à passer sous silence certaines pratiques ou représentations parentales perçues comme illégitimes ou de nature à susciter la désapprobation ou la condamnation de l'enquêtrice (et inversement à mettre en avant des pratiques ou représentations légitimes ou perçues comme normales ou bonnes), d'autant que la frontière entre un parent acceptable et un mauvais parent est mince (Lee, Bristow, Faircloth, Macvarish, 2014), que la définition et les pratiques d'un « bon » parent ne font pas consensus et que la parentalité peut jouer un rôle important dans la définition de soi. De même, certains parents ont peut-être préféré ne pas mentionner certaines tensions conjugales ou difficultés dans l'exercice du rôle de parent pour « garder la face » (Goffman, 1974) face à l'enquêtrice. Par ailleurs, les enquêté.es ne répondent pas (seulement) en tant que parent mais (aussi) en tant que père ou mère, ou en tant que homme ou femme. À ce titre, elles ont pu mettre en avant dans leurs discours certaines pratiques ou représentations susceptibles d'être conforme à des idéologies culturelles de genre. Par exemple, l'attachement affiché des pères en congé parental à des « projets » extra-parentaux et le rejet symétrique des mères en congé parental de l'idée de faire autre chose que s'occuper des enfants pendant le congé parental tiennent sans doute en partie à la volonté des pères d'échapper au stigmata de l'homme paresseux et inactif (voire du chômeur) et à celle des mères de ne pas être discréditée comme « mauvaises mères » pour avoir envisagé d'allouer le temps du congé à une autre activité que la garde de l'enfant ou des enfants.

Pour surmonter ces biais et limites liés à la méthode de l'entretien, plusieurs méthodes d'enquête complémentaires ont été envisagées, notamment l'observation⁴⁹, en passant plusieurs jours auprès de quelques pères en congé parental, comme cela a pu être fait dans quelques enquêtes en sociologie de la famille (Welzer-Lang, Fillod, 1993 ; Olivier, 2011 ; Cottureau, Marzok, 2012) ou en ayant recours à la photographie ou la vidéo (La Valle, 2011). Comme Florence Brunet et Pauline Kertudo (2010), j'ai également voulu mener des entretiens répétés avec les pères en congé parental, idéalement un au début, un autre au milieu et un dernier à la fin du congé parental, adjoints éventuellement par les remplissages de « carnets » ou de journaux par les enquêtés d'un entretien à l'autre. Ces dispositifs d'enquête ont finalement été abandonnés principalement du fait des conditions de réalisation des entretiens. Tout d'abord, comme évoqué plus haut, une partie importante des entretiens avec les pères en congé parental se sont déroulés par téléphone à l'initiative des enquêtés ou en raison de l'éloignement géographique, ce qui rendait difficile la négociation de rencontres récurrentes ou de séances d'observation. Ensuite, la difficulté à trouver des pères en congé parental m'a amenée à rencontrer une part importante de pères en fin de congé ou déjà retournés dans l'emploi : les méthodes d'enquête précédemment évoquées perdaient de leur pertinence dans ce contexte.

L'impossibilité de confronter les entretiens à d'autres sources empiriques ne signifie pas cependant que les entretiens menés sont inadéquats pour remplir les objectifs analytiques de cette recherche de thèse : les biais inhérents à la méthode d'enquête employée peuvent être circonscrits en restituant et en étudiant le matériau empirique collecté pour lui-même, c'est-à-dire comme un discours. À ce titre, les facteurs susceptibles d'influencer la production de ce discours (notamment les idéologies culturelles concernant la parentalité et le genre, et le fait que ce discours soit produit dans une situation d'entretien) sont pris en compte dans l'analyse. Ces biais peuvent même être considérés (pour une partie d'entre eux du moins) comme une opportunité pour l'enquête, en ce qu'ils renseignent l'enquêteur.trice sur ce que l'enquêté.e considère comme normal ou légitime pour un père ou pour une mère, pour un homme ou pour une femme, dans un contexte où l'enquêteur.ice joue le rôle d'un autrui généralisé par rapport auquel le parent négocie l'acceptabilité de ses pratiques parentales. De plus, la socialisation à la parentalité est diffuse, s'inscrit dans le temps long et fait intervenir une multiplicité de prescripteur.ices de normes. À ce titre, le projet d'étudier la socialisation à la parentalité des pères en congé parental par l'observation direct aurait été au mieux ambitieux. De fait, cette thèse n'a pas pour dessein de rendre compte des dispositifs de socialisation des parents à

⁴⁹ Ce dispositif d'enquête m'a été suggéré par Danielle Boyer. L'objectif aurait été d'observer les pratiques de « paternage » des pères et de rendre compte des pratiques masculines de soins des nourrissons.

l'exercice de leur rôle : si le caractère rétrospectif et généralisateur des récits des enquêté.es invite à les analyser avec précaution, ils permettent de collecter des indications sur les conditions de leurs socialisations, apportant ainsi un éclairage précieux sur ces dernières, même s'il est partiel.

2. L'usage du téléphone dans l'entretien

L'entretien par téléphone a mauvaise presse en sociologie : à titre d'exemple, le manuel sur l'entretien de la collection « l'enquête et ses méthodes » (Blanchet, Gotman, 2010) n'envisage ce dernier que sous une forme d'une rencontre physique entre enquêteur.trice et enquêté.e.

De fait, conduire un entretien par téléphone présente des inconvénients, à cause de la moindre immersion des interlocuteur.trices dans la situation d'entretien. Ces modalités d'enquête présentent le risque que l'enquêteur.trice ou l'enquêté.e « décroche » ou se lasse lorsque l'entretien dure, et surtout que le rapport de confiance entre enquêteur.trice et enquêté.e ne s'établisse pas aussi bien que dans le cas d'une rencontre, où l'enquêté.e peut lire les marques d'intérêt et de sympathie de l'enquêteur pendant son récit. De plus, l'enquêteur.trice (à plus forte raison lorsqu'elle travaille sur des parents en congé parental, qui passent une partie importante de leur temps chez eux ou chez elles) n'a dans ce contexte pas accès à des informations utiles pour l'analyse : apparence de la personne et de son logement (et ce qu'elle révèle de l'appartenance sociale de l'individu), éventuellement ordre ou désordre et appropriation (ou non) de l'espace domestique, communication non-verbale... Enfin, cette méthode limite en partie la possibilité de maîtriser les conditions de passation de l'entretien (par exemple en ce qui concerne l'environnement sonore ou la disponibilité effective de l'enquêté.e). Certains enquêté.es m'ont par exemple proposé un entretien à un moment où elles étaient sur leur lieu de travail, ce qui impliquait le risque d'interruption par des collègues voire d'arrêt impromptu de l'entretien. De façon plus pragmatique, l'entretien par téléphone met l'enquêteur.trice à la merci des aléas technologiques (son de mauvaise qualité, coupures...).

La prévalence d'entretiens par téléphone sur mon terrain n'était pas une volonté de ma part. Lorsque mes enquêté.es potentiel.les vivaient en région parisienne, j'ai systématiquement proposé un entretien en face-à-face mais elles ont pour une partie d'entre eux préféré un entretien par téléphone et il me semblait plus pertinent d'accepter ces conditions de passation plutôt que d'insister pour une rencontre en face-à-face avec le risque de perdre un.e enquêté.e (inquiétude d'autant plus grande que les pères en congé parental sont une ressource limitée). Cela peut s'expliquer en partie par la possible exigüité des appartements parisiens de mes

enquêté.es. Certains enquêté.es rapportent par exemple lors de l'entretien qu'ils vivent dans un F2 et qu'ils ont dû transformer une pièce pour en faire une chambre d'enfant. N'ayant pas d'espace de réception alternatif à proposer (comme un bureau), le téléphone leur serait alors paru la meilleure solution. Ce choix du téléphone s'explique aussi en partie par le mode de contact : dans la mesure du possible, j'essayais d'appeler les parents en congé parental en début d'après-midi, comptant sur la sieste de leurs enfants pour qu'ielles soient disponibles à ce moment-là. Cette stratégie s'est avérée payante dans la mesure où plusieurs entretiens ont eu lieu dans la foulée, les pères m'expliquant qu'ils étaient disponibles à ce moment-là mais qu'ils préféreraient ne pas fixer de rendez-vous, leur emploi du temps étant soumis aux aléas de leur charge parentale. Enfin, l'éloignement géographique lié aux recrutements par mode d'accueil et la dispersion des enquêté.es rendaient difficile un déplacement systématique sur le terrain pour mener des entretiens.

Sans disqualifier les limites de ce mode de passation évoquées plus haut, je crois néanmoins qu'il ne mérite pas la méfiance qu'il semble susciter chez les sociologues. Si dans certains cas j'ai effectivement échoué à établir un rapport de confiance avec certains enquêtés par téléphone (comme cela aurait pu se produire en face-à-face), à l'inverse d'autres réalisés par ce biais se sont avérés riches et pleins d'enseignements pour l'enquête. Le recours au téléphone permet un centrage sur l'écoute et est à ce titre fructueux dans le cadre d'un entretien. Enfin, une part importante des enquêté.es ayant été interrogés par ce biais alors qu'ielles étaient chez eux, on peut supposer qu'ielles étaient à l'aise de par leur inscription dans un environnement familial et de façon secondaire que ce mode de communication favorise une impression de maîtrise de l'interaction par l'enquêté.e, puisqu'ielle peut à tout moment décider de raccrocher et donc d'échapper à l'interaction, ce qui est plus difficile dans le cas d'un entretien en face-à-face. Surtout, un tel corpus d'entretiens (notamment dans sa diversité géographique mais aussi sociale) n'aurait pas pu être constitué sans le recours à cette méthode.

3. Une grille d'entretien rigide

Une dernière limite de cette enquête a été le choix initial d'opter pour une grille d'entretien semi-directive « stricte » (formulation de questions, regroupées par thèmes, par opposition à une grille plus sommaire mentionnant les thématiques à aborder et les informations désirées par exemple, voir annexe 1). Ce type de grille avait fait ses preuves dans le cadre de mon enquête de master et il ne m'est pas venu à l'idée de préparer un guide plus souple et laissant plus de place à l'improvisation, d'autant que j'avais peur que mon inexpérience en matière de parentalité m'amène à négliger certains aspects ou dimensions de cette dernière. De

plus, j'anticipais que pour ce sujet, la formulation des questions et les termes employés auraient un impact important sur les réponses collectées, notamment les questions globales et abstraites sur leurs représentations de la parentalité, et je voulais pouvoir comparer les réponses des enquêtés à des questions identiques. Certes, la grille n'a pas été administrée de manière strictement directive, puisque j'ai formulé des relances ou j'ai parfois changé l'ordre des questions en fonction des propos de l'enquêté.e. Cependant, ce choix d'un guide constitué de questions plutôt que de thématiques a pu desservir l'enquête à certains égards.

Tout d'abord, bien qu'une de mes intentions d'enquête ait été d'étudier le paternage et les soins au nourrisson, je ne suis pas parvenue à intégrer autant que je l'aurais voulu cette thématique dans ma grille, du fait de la variabilité des questions à poser en fonction de l'âge de l'enfant (les soins à apporter évoluant beaucoup entre un nourrisson de quelques mois et un jeune enfant de deux ans et demi) et de ma gêne à l'idée d'interroger par le menu les pères sur des choses aussi « banales » que changer une couche. Il me semblait de plus difficile d'appréhender ces pratiques par des discours, alors que la méthode la plus adaptée pour en rendre compte aurait été l'observation (avec les difficultés que comportent l'observation dans la sphère familiale de gestes qui relèvent au moins en partie de l'intime ou des soins corporels).

Ensuite, en dépit de mes tentatives d'interroger les pères sur leurs modèles parentaux, ils se sont révélés peu prolixes concernant la reproduction ou au contraire la rupture de leurs pratiques paternelles par rapport à celles de leurs pères ou de leurs parents. Plus largement, même si la consigne de départ (« pour commencer, j'aimerais que vous me racontiez un peu votre vie ») a permis d'avoir une vue d'ensemble des parcours de vie des enquêtés ; l'absence de relances précises ou de questions portant explicitement et entrant dans les détails sur l'enfance, l'adolescence, les études supérieures (le cas échéant), les premiers emplois exercés et la vie conjugale et parentale avant la prise de décision de recourir au congé parental (le cas échéant) des enquêtés constitue un manque pour l'enquête, empêchant une réelle analyse des trajectoires biographiques des interrogés. Cette limite du matériau initialement constitué a cependant été corrigée par le recours à des entretiens complémentaires (voir encadré 5).

Les choix opérés concernant le guide d'entretien ont donc contribué à laisser certaines thématiques dans l'ombre, et à concentrer le propos sur la période du congé parental. Ces limites impliquent que comme dans toute enquête, certains éléments potentiellement pertinents n'ont pas pu être explorés, ou seulement de manière partielle. Cette enquête doctorale mériterait donc d'être complétée par d'autres protocoles qui n'ont pas pu être mis en place, comme une enquête longitudinale auprès de pères en congé parental.

Plus largement, les choix méthodologiques et les conditions d'enquête ont pour conséquence la collecte d'un matériau composé principalement de discours sur la parentalité. Il constitue à ce titre un moyen privilégié d'étudier les représentations des enquêté.es sur cet objet. La décision de donner la priorité à une diversification du corpus d'enquêté.es par rapport à une diversification des méthodes d'enquête au sein d'un corpus restreint (comme le recours à des entretiens répétés ou à l'observation par exemple) s'inscrit dans une démarche d'enquête visant à situer les pères en congé parental au sein d'un ensemble de parents, dans une approche comparative plutôt que dans une démarche compréhensive centrée sur les trajectoires biographiques de ces pères. Cette décision découle en partie des contraintes du terrain : la rareté numérique des pères en congé parental et l'absence de collectif de pères dans cette situation sont à l'origine de l'impossibilité de mettre en place un protocole d'enquête permettant le recours à plusieurs méthodes d'enquête auprès de cette population.

III — ÊTRE UNE JEUNE FEMME FEMINISTE QUI INTERROGE DES PERES DE JEUNES ENFANTS : UNE OPPORTUNITE PLUS QU'UN OBSTACLE

Comme le souligne Geneviève Pruvost (2014) dans *Le sexe de l'enquête*, « chaque identité de genre affichée induit des gains et des pertes en termes d'observation » (*ibidem* : 175). On pourrait étendre cette affirmation à l'ensemble des caractéristiques de l'enquêteur.trice, en fonction du terrain enquêté. Je vais donc tenter de mettre en lumière les gains et les pertes liés à mes caractéristiques les plus à même de jouer sur le terrain : mon âge, mon sexe et ma nulliparité.

Mon âge et ma nulliparité me semblent dans l'ensemble avoir été plutôt un gain pour l'enquête : dans la mesure où la plupart des enquêté.es n'avaient que quelques années de plus que moi, cela a pu dans certains cas créer une forme de connivence (adoption spontanée par l'enquêté.e du tutoiement par exemple). Par exemple, Nicolas⁵⁰ m'a parlé spontanément de sa consommation de cannabis pendant l'entretien, présupposant sans doute que je la considérerais comme normale du fait de mon âge :

Ta petite a une otite en plein milieu de la nuit, [c'est difficile], surtout si tu as fumé un petit pétard la veille, tu n'es pas très frais [...] dès que tu as une pause, c'est canapé. Canapé et écran. Si tu aimes fumer, tu vas fumer ton petit pétard... au début

⁵⁰ ancien employé administratif, conjointe comptable, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le premier et pendant un an pour le deuxième enfant

[quand tu deviens parent], tu ne fumes pas, parce que « Il faut que je sois au taquet ! ». Après, tu reprends la vie, tu gères le truc...

De plus, ma jeunesse a pu excuser ponctuellement le caractère étrange de certaines de mes questions par rapport à l'évidence supposée de la réponse. Je me suis parfois délibérément servie de cette jeunesse et de ma nulliparité pour inciter mon interlocuteur.trice à parler en jouant la carte de l'ignorance, par exemple avec Mohammed⁵¹, qui était dans une démarche de transmission de son expertise en matière de parentalité.

Mohammed : Alors là j'ai la question de quelqu'un qui est pas papa, qui est pas maman [rire], vous verrez quand vous serez maman, ça va tout changer ! [...] Je dois vous faire rigoler avec tout ce que je raconte [rire].

Enquêtrice : En fait, vous m'avez percée à jour, je cherche un guide pour la maternité [rire de l'enquêté]. Merci de prendre le temps de répondre aussi longuement.

Contrairement à Julie Landour (2015) dont la nulliparité a pu être jugée comme « suspecte » par les Mumpreneurs qu'elle a rencontrés, le fait d'avoir 25 ans au début de l'enquête de terrain (trois ans et demi plus jeune que la moyenne nationale de l'arrivée d'un premier enfant ; Volant, 2017) m'a protégée de ce stigmat. Certes, si certains enquêté.es m'ont posé la question (signe d'une ambivalence au sujet de ma catégorisation en tant que mère ou non-mère), aucun.e enquêté.e n'a semblé surpris.e de ma réponse. Cependant, cette nulliparité a sans doute présenté un obstacle concernant l'élaboration du guide d'entretien, dans la mesure où je n'avais qu'une idée abstraite de ce que pouvait représenter le fait de s'occuper d'un enfant au quotidien et de l'ensemble des tâches et de la charge mentale que cette prise en charge suppose. Cela a eu pour conséquence dans un premier temps une grille d'entretien portée sur la verbalisation des représentations en matière de parentalité, ce qui a été un obstacle face à certains pères de classes populaires. Par exemple, à plusieurs questions, Isaac⁵² a coupé court à tout développement en s'exclamant « pfou ! Je ne me suis jamais posé la question ! » ou en déclarant « il faudrait demander à ma conjointe ».

Concernant mon sexe, Laura Merla (2006) avance l'idée que dans son enquête sur les pères au foyer, le fait d'être une femme a pu être un avantage dans la mesure où les enquêtés

⁵¹ gérant, conjointe journaliste, quatre enfants, en congé parental pendant trois ans pour le quatrième enfant

⁵² ancien hôte d'accueil en entreprise, conjointe ingénieure informatique, deux enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le deuxième

pourraient associer les femmes à la « parole intime » et donc qu'il serait plus facile pour eux de se confier à une femme, et parce que les interrogés pourraient penser qu'une femme est plus ouverte à ce mode de vie qu'un homme. Cependant, cette différence de sexe pourrait au contraire avoir un impact négatif sur le recueil des données, dans la mesure où les enquêtés hommes ont pu hésiter à aborder certaines thématiques avec moi (craignant une incompréhension ou un jugement de ma part).

Elle aurait pu du moins les inciter à formuler leur discours de façon à se présenter sous un jour plus favorable. En effet, les femmes étant dans les représentations pensées comme des expertes de la parentalité, il est possible que certains pères se soient censurés pour me dissimuler leurs « mauvaises pratiques » parentales (dont ils se seraient peut-être plus facilement ouverts à un homme qu'ils supposeraient plus compatissant à ce sujet). Cette crainte de la stigmatisation de la part de l'enquêtrice (bien qu'elle n'est sans doute pas liée à mon sexe mais simplement à mon statut d'observatrice extérieure) est apparue par exemple avec Fabien⁵³. Pendant l'entretien, réalisé chez lui, il gardait ses deux fils pendant que sa conjointe était au travail. Son fils aîné a interrompu l'entretien à plusieurs reprises et a fréquemment sollicité l'attention de Fabien et la mienne. Fabien a tenté de mettre en place plusieurs stratégies pour obtenir un moment de tranquillité : lui demander de faire un dessin, le gronder et lui intimer de rester dans sa chambre... Sans grand succès. Il finit par lancer un dessin animé sur une tablette tactile pour le faire visionner à son aîné dans une autre pièce :

Fabien : [nouvelle interruption de son fils aîné] Bon, je crois que je vais utiliser la solution de facilité... Je suis désolé... [propose à son fils de regarder un dessin animé, ce dernier se met à chanter le générique] Parce que sinon on va pas y arriver...

Enquêtrice : Je m'en veux de te faire transiger à tes principes éducatifs...

Fabien : Non, non, c'est juste que j'ai l'impression que tu vas me juger après [rire]. [son fils chante de plus en plus fort] Non par contre [prénom de son fils aîné], n'abuse pas. [son fils veut s'installer à côté de l'enquêtrice pour regarder son dessin animé, il est délocalisé dans la cuisine par son père]

Face à l'enquêtrice, certains enquêtés se sont efforcés de se présenter comme des « parents parfaits », volonté qui se manifeste aussi par quelques récits de changement dans leurs pratiques parentales (qu'on pourrait résumer par « avant j'étais un mauvais père/une mauvaise

⁵³ cadre des ressources humaines dans la fonction publique, conjointe inspectrice du travail, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le deuxième enfant

mère, mais ça c'était avant ») ou une mise en scène de sa réussite éducative chez certains pères, comme Éric⁵⁴ ou Mohammed⁵⁵. S'il m'est difficile d'évaluer l'impact de mon sexe sur le recueil des données avec des pères, il me semble qu'il a eu un effet positif sur la création d'un lien de confiance avec les enquêtées femmes.

Enfin, concernant le regard porté sur les pères rencontrés, il a été pour le moins ambivalent pendant l'enquête. Formée aux études de genre et ayant appuyé ma recherche de mémoire sur une approche en termes de « pères coupables », les « lunettes » théoriques que je portais avant de rencontrer les pères en congé parental étaient teintées par une posture critique soupçonnant ces derniers de ne pas en faire autant en termes de travail domestique que les mères en congé parental. Cependant, les remarques de Danielle Boyer m'ont incitée à opter pour une approche plus compréhensive vis-à-vis de ces derniers, car elles m'ont fait réaliser que ces lunettes critiques m'amenaient à ne rendre compte que d'une partie de ce que j'avais constaté dans le discours des parents rencontrés.

D'une façon générale, l'interaction d'enquête s'est nouée relativement facilement. Comme la plupart des enquêtés ont pris l'initiative de me contacter en entendant parler de ma campagne de recrutement par des modes d'accueil ou des connaissances communes, elles étaient dans la majorité des cas désireux·ses de me parler d'un sujet qui leur tenaient à cœur et était souvent source de gratifications pour elleux. Pour les enquêtés hommes en congé parental, mon sexe (et mon âge) a sans doute facilité la prise de contact : dans la mesure où les femmes et les jeunes sont perçus·es comme généralement favorables au recours d'un homme au dispositif (d'après ce que les enquêtés concernés disent des réactions de leur entourage lorsqu'ils annoncent qu'ils vont prendre un congé parental), on peut supposer que les pères interrogés se sont sentis davantage en confiance pour me parler de cette partie de leur vie que si j'avais été un homme d'âge mûr. Cependant, il est probable que certains sujets ou préoccupations des pères n'aient pas été abordés justement en raison de mon âge, ou éventuellement de ma nulliparité.

CONCLUSION

L'enquête a privilégié une diversification des enquêtés, interrogés par la méthode de l'entretien (entretien seul.e avec l'enquêtrice et non-répété). Tous parents, le plus souvent dans des couples hétérosexuels et des premières unions (seul.es sept enquêtés sur cent-quinze ont

⁵⁴ coordinateur d'un service municipal concernant l'enfance, conjointe responsable d'un service d'aide aux familles, deux enfants, en congé parental à 20% pour le deuxième

⁵⁵ gérant, conjointe journaliste, quatre enfants, en congé parental pendant trois ans pour le quatrième enfant

eu un ou des enfant.s avec un.e conjoint.e dont ielles étaient séparé.es au moment de l'entretien), ielles ont été recrutés dans un objectif de diversification des modes d'accueil auxquelles ielles ont eu recours. Le recrutement a privilégié les pères ayant été le principal mode d'accueil pour au moins un de leurs enfants, notamment dans le cadre d'un congé parental à plein temps, qui étaient l'objet premier de l'enquête. Le volume et la nature du matériau empirique collecté empêche un dépouillement exhaustif et a conduit à une centration de l'analyse sur les pères en congé parental, les entretiens avec les autres parents ne sont mobilisés que ponctuellement, dans une approche comparative. Ces entretiens sont appréhendés comme un moyen d'éclairer les représentations et les pratiques des pères en matière de parentalité.

CONCLUSION DE LA PARTIE I

Les chapitres précédents permettent de préciser les modalités de l'adoption du rôle de pourvoyeur de soins par les pères en congé parental. Les recherches sur la paternité synthétisées dans le premier chapitre mettent en évidence que les pères ne prennent généralement pas en charge cette fonction du fait d'un ensemble de mécanismes sociaux qui excluent ou protègent les hommes en tant que groupe de la prise en charge des tâches ménagères et parentales, du moins sur le plan de la responsabilité. Cela se traduit dans plusieurs indicateurs intriqués les uns avec les autres : répartition de ces tâches entre conjoint.es (en termes de temps ou de fréquence), représentations des pères concernant leurs implications parentales et professionnelles, rapport au temps... Cependant, les hommes dans des situations atypiques (qu'il s'agisse d'exercer le rôle de père en l'absence d'une/de la mère ou de d'assurer une profession, une activité ou une situation traditionnellement associée aux femmes ; deuxième chapitre) peuvent manifester des pratiques également atypiques et donc pourraient dans le cas des pères au foyer manifester dans leurs couples une inversion du genre concernant la répartition des responsabilités parentales et ménagères entre conjoint.es. Ces pratiques minoritaires sont d'autant plus susceptibles de survenir que l'hypothèse d'une socialisation primaire peu marquée par le genre ou laissant une large place à des pratiques et des représentations associées à l'autre sexe est valide.

Cependant, une partie des recherches sur les pères qui exercent ce rôle en l'absence d'une/de la mère et sur les hommes en situation d'inversion du genre ont également mis l'accent sur l'exercice différent du métier ou de la situation de parent au foyer lorsqu'elle est le fait des hommes minoritaires par rapport aux mères ou aux femmes majoritaires. Ces travaux suggèrent que les pères en congé parental pourraient ne pas adopter le rôle de pourvoyeur de soins en ayant un recours opportuniste au dispositif du congé parental⁵⁶, ou du moins l'adapter en y incluant des responsabilités ou des activités différentes de celles des femmes pourvoyeuses de soins.

Les recherches menées sur les pères en congé parental en France et à l'étranger permettent d'affiner ces hypothèses en mettant l'accent sur le rôle de socialisation (primaire et

⁵⁶ comme le font certains hommes qui se dirigent vers un domaine d'activité « féminin » comme une voie de protection contre le déclassement ou comme un tremplin vers une position plus conforme à leur sexe.

secondaire) dans l'exercice de la parentalité (troisième chapitre). En effet, le travail de Pauline Kertudo et Florence Brunet (2010) sur les mères en congé parental et les recherches menées dans le cadre du programme « Fathers on leave alone » (O'Brien, Wall, 2016) donnent à voir une « culture temporelle » propre au congé parental, ce qui implique l'acquisition de savoirs et de connaissances spécifiques. À ce titre, on pourrait postuler que « l'habit fait le moine » (Boyer, Renouard, 2004) et que les pères en congé parental endossent la responsabilité de pourvoyeur de soins au même titre que les mères bénéficiaires de ce dispositif.

Si l'usage de l'expression « les pères en congé parental » suggère une homogénéité au sein de ce groupe, plusieurs enquêtes sur les hommes en situation atypique ont au contraire souligné leur hétérogénéité, tant concernant leurs conditions d'entrée dans cette situation que dans leurs pratiques de cette activité. L'un des objectifs de cette recherche doctorale est de rendre compte de la pluralité des rapports des pères rencontrés au congé parental et à la fonction de pourvoyeur de soins.

L'objectif de cette recherche est de prolonger les travaux d'Andrea Doucet (2006a) et de ceux réalisés par les chercheuses et chercheurs du projet « Fathers on leave alone » (O'Brien, Wall, 2016 ; Boyer, 2016b) : en s'appuyant sur leur constat que les hommes en congé parental ou au foyer endossent le rôle de pourvoyeur de soins, mais aussi que ce rôle peut être décliné sur un mode « masculin » ou « paternel » par les hommes (Doucet, 2006a), je chercherai à comprendre comment ces hommes l'endossent, que ce soit en étudiant leurs conditions d'entrée dans ce rôle que les modalités selon lesquelles ils l'adoptent.

Tout d'abord, comme toute activité, le *care* parental s'apprend et nécessite des savoir-faire techniques spécifiques (changer une couche, donner un bain) ou des tactiques pour calmer l'enfant ou obtenir sa coopération (en fonction de son âge), des connaissances (comme des méthodes éducatives, des savoirs médicaux sur le développement de l'enfant) et des savoir-être (la patience, l'autorité, etc.). Ces savoirs peuvent être acquis par une multiplicité de sources : proches, expert.es et professionnel.les de la naissance et de l'enfance, supports écrits ou audio, etc. Les mères qui ne sont pas déjà détentrices d'une partie de ces compétences et savoirs lors de l'arrivée de leur premier enfant en font l'acquisition à la maternité et pendant le congé maternité, dans la mesure où elles sont généralement (considérées comme) la personne responsable du nourrisson et de son bien-être. Les pères passant peu de temps seuls avec le bambin dans les premiers mois de sa vie, l'écart entre la qualification des mères et des pères en termes de *care* parental s'accroît et contribue à faire des seconds des « acteurs secondaires » dans l'équipe conjugale (Fox, 2009 ; de Ridder, Céroux, Bigot, 2004). Ainsi, comme les

chercheur.euses du projet « Fathers on leave alone » (O'Brien, Wall, 2016 ; Boyer, 2016b), je documenterai les apprentissages des pères en congé parental, non seulement en termes de compétences, mais aussi en termes de savoir-être.

Ce travail émotionnel et ces compétences relationnelles ont été peu étudiés concernant les parents de jeunes enfants, tant ils semblent « naturels », mais aussi parce que concernant de « très jeunes enfants, le travail de *care* est délicat à évoquer, non seulement parce qu'il est peu perceptible, mais aussi parce qu'il met la professionnelle [ou le parent] en prise directe avec ses sentiments et ses affects » (Ulmann, 2012 : 49). Ces savoirs et qualifications ont été davantage travaillées du côté des professionnel.les en charge d'enfants en bas-âge, comme les assistant.es maternel.les. Ces compétences sont de plusieurs natures (Mozère, Jonas, 2006) :

- Savoirs génériques de puériculture : comment répondre aux sollicitations des enfants, anticiper leurs besoins, proposer des activités adaptées ?
- Savoirs spécifiques à un enfant : apprendre ce qui « fonctionne » pour un enfant en particulier, en identifiant ses modes de fonctionnements et de communication
- Compétences en termes de travail émotionnel : gérer ses propres émotions, s'efforcer de susciter les émotions jugées adéquates chez l'enfant
- Compétences en termes de gestion du temps : improviser et faire face à l'inattendu et l'imprévisible, superposer plusieurs activités, organiser les activités entre elles pour éviter les accros ou pour mettre l'enfant dans des conditions jugées adéquates au cadre temporel établi)

Ces compétences renvoient pour beaucoup à un rapport au temps particulier, une « posture temporelle de la disponibilité dans laquelle il convient d'être 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 » (Bessin, Gaudart, 2009). Or, la « bonne » parentalité repose sur la capacité du parent à être disponible, en particulier les mères (Bloch, Buisson, 1999 ; de Singly, 2016 [1996]), les pères pouvant se contenter d'être « présents » (Brachet, Salles, 2011) : « Vigilance continue et disponibilité totale sont devenues les marqueurs de la "bonne" maternité » (Ramos, Kertudo, 2014 : 46). Il s'agit également d'un travail sur ses propres affects, comme la gestion de l'exaspération, de la fatigue ou du dégoût. Le congé parental des pères sera donc utilisé comme un miroir grossissant pour mettre en évidence l'apprentissage de la disponibilité attendue du pourvoyeur de soins, en tant que performance de certains affects et refoulement d'autres, ajustement de l'enfant au rythme du parent et réciproquement, etc.

Plus largement, le congé parental apparaît comme un travail du temps. En effet, le *care* parental peut être appréhendé comme un travail de production d'un temps partagé entre les différents temps des membres de la cellule familiale (La Valle, 2009) : mise en place de routines et improvisation face à l'imprévu, coordination entre les conjoints en fonction de leurs emplois du temps respectifs et du travail de *care* parental à réaliser (Medved, 2004), supervision et articulation des différents acteurs et activités intervenant dans la vie des enfants ou dans le travail domestique (Ponsin, 2018)... Dans cette perspective, le parent en congé parental doit apprendre à coordonner son temps et celui des autres membres de la famille (enfants, conjoint.e), organiser sa journée de façon à y intégrer les différentes tâches et activités qu'il s'est fixé en accélérant ou en ralentissant certaines actions, mais aussi intégrer le congé parental dans un horizon temporel plus large.

Ensuite, s'il est attendu des femmes une « éthique du dévouement » (Molinier, 2004), ce n'est pas le cas des hommes. Il s'agit donc de savoir dans quelle mesure le congé parental produit sur les pères une posture de dévotion du temps à l'enfant, ou si au contraire leur sexe leur permet de se protéger de la posture de disponibilité permanente attendue des mères. Plus largement, le « contrat tacite » de consacrer le temps du congé à l'enfant peut entrer en contradiction avec d'autres attentes normatives qui pèsent sur les pères, comme la nécessité pour un homme d'être dans la sphère « productive » et/ou d'exercer la fonction de pourvoyeur de revenus. J'étudierai donc comment la fonction de pourvoyeur de soins est retravaillée quand elle est assurée par un homme, par exemple par l'exclusion de certaines activités ou au contraire requalification d'autres tâches de « loisirs » comme relevant du soin. Seront également travaillés les enjeux temporels de cette fonction, à plusieurs échelles (quotidienne, hebdomadaire, durée du congé...) : quels temps sont marqués comme relevant du soin de l'enfant, de la famille, de soi et au nom de quoi ? Sur quelles ressources les pères peuvent s'appuyer pour marquer des temps comme relevant du temps pour soi ? Dans quelle mesure l'adoption du rôle de pourvoyeur de soin travaille la durée du congé parental, et au-delà ?

Enfin, les « résistances » des conjoints au renversement des rôles mettent en évidence que l'adoption du rôle de pourvoyeur de soins par les hommes ne va pas nécessairement de pair avec un désengagement des femmes de la sphère domestique. Dans cette perspective, on peut s'attendre à des négociations entre conjoints sur la définition des responsabilités de chacun, et de leur inscription dans des temps définis. Quels principes président cette répartition des responsabilités entre conjoints ? Font-ils l'objet de désaccords entre les parents, quels affects y sont attachés ? Par ailleurs, Julie Landour (2016) a montré que l'engagement dans la parentalité pouvait constituer une ressource pour les mères. Qu'en est-il pour les pères : l'investissement

dans la prise en charge de ses enfants constitue-t-il une tactique de restauration identitaire, ou s'inscrit-elle dans une démarche de distinction personnelle ou conjugale ?

PARTIE II : RECOURIR AU CONGE PARENTAL QUAND ON EST UN HOMME

Comment expliquer sociologiquement le recours au congé parental « au masculin », recours improbable tant du point de vue statistique que des normes de genre ? En effet, les hommes sont peu socialisés à la prise en charge d'un nourrisson et plus largement à la gestion d'un foyer (Kaufmann, 1997) et ils ont peu d'intérêt à privilégier le *caregiving* au travail rémunéré, en termes de bénéfices symboliques (Magaraggia, 2013). À ce titre, deux grandes hypothèses peuvent être avancées : soit ces hommes ont connu une socialisation particulière qui les a préparés à occuper cette position atypique et à prendre en charge le travail de soin aux nourrissons, soit le recours au congé parental est utilisé pour autre chose que le pourvoi de soins. Dans cette deuxième partie, il s'agira de comprendre à que les conditions le recours au congé parental devient souhaitable pour un homme, en rendant compte non seulement des « déterminants » de ce recours (dans le temps long du parcours de vie des pères bénéficiaires et dans le temps court de la prise de décision), mais aussi en mettant au jour les négociations qui entourent ce recours, concernant les usages du temps du congé et l'acceptabilité sociale de la prise du congé par un homme. En effet, loin d'opter pour une lecture univoque du congé parental comme dispositif « féminin » permettant de s'occuper de ses enfants en bas-âge, je montrerai que la souplesse dans la fixation de ses modalités (durée, moment de la souscription, usages du temps) permet d'envisager une pluralité de recours qui s'articulent avec les rapports aux masculinités des hommes bénéficiaires.

Dans leur enquête, Danielle Boyer et Sonia Renouard (2004) ont constaté une relative homogénéité des caractéristiques sociodémographiques des pères bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation (APE) : appartenant aux catégories « ouvriers » et « employés » (comme les mères en congé parental ; Simon, 1999) et dans des couples hypogames, le recours au congé parental par ces hommes pouvait être interprété comme le résultat d'un arbitrage conjugal lié aux contraintes économiques mais aussi horaires (les couples concernés travaillant souvent à des horaires atypiques). Or, l'ouverture du complément d'activité aux couples n'ayant qu'un enfant et la revalorisation de l'allocation à taux partiel lorsque l'APE est devenue le complément de libre choix d'activité (CLCA) a conduit à une diversification des profils des bénéficiaires femmes (Berger, Chauffaut, Olm, Simon, 2006 ; Marical, 2007). On peut donc faire l'hypothèse que les pères bénéficiaires du CLCA (à taux plein) ou en congé parental d'éducation (à temps

plein) interrogés dans le cadre de cette enquête doctorale manifestent une plus grande hétérogénéité que les pères bénéficiaires de l’APE, tant en termes de profil social que d’usages du temps du dispositif. En effet, le congé parental n’est pas en soi prescriptif quant à l’allocation du temps libéré de l’activité salariée. Le recours à ce dispositif pourrait alors représenter un « effet d’aubaine » pour des hommes souhaitant interrompre leur activité salariée ou bénéficier d’un congé mais ne pouvant pas ou ne souhaitant pas être au chômage ou prendre des congés payés.

De fait, les pères rencontrés dans le cadre de cette enquête présentent une forte hétérogénéité concernant leurs appartenances sociales, puisque toutes les professions et catégories socio-professionnelles (hors agriculteurs) sont représentées. Ainsi, de même qu’Alice Olivier (2018) relève une pluralité des conditions d’entrée par des hommes dans des filières d’étude « féminines » (sage-femme et assistant de service social) en fonction de leur socialisation primaire et leur appartenance sociale, cette partie rend compte des conditions du recours au congé parental par les hommes : comment le congé parental devient une option dans le parcours de vie des pères concernés ? Quels rapports à l’emploi, à la famille et quels arbitrages conjugaux permettent ce recours ? Quelles négociations mènent les pères pour faire accepter (ou accepter) leur prise du congé auprès des acteur.ices qui en sont affecté.es (conjoint.e, employeur.euses) ? Comment les pères font valoir l’acceptabilité sociale de la situation de « père au foyer » ? Quels pratiques ont-ils pendant le congé ?

Les réponses à ces questions seront envisagées principalement au prisme des rôles de pourvoyeur de soins et de revenus. Il s’agira de comprendre comment le recours au dispositif s’articule avec la norme sociale qui assigne les hommes à l’emploi, que ce soit en présentant le congé parental comme une « parenthèse » (Boyer, 2004) dans le parcours professionnel, comme l’occasion de mener un projet professionnel ou comme l’opportunité de repenser son inscription dans la sphère du travail « productif ». Réciproquement, les conditions professionnelles qui permettent ou encouragent un recours au dispositif seront mises en lumière. De même, je montrerai comment un homme envisage de devenir pourvoyeur de soins, en investiguant les plusieurs facteurs : les éléments présidant à la décision de prendre un congé parental dans les parcours de vie des pères rencontrés, les modalités d’adoption de ce rôle en fonction des activités autres que s’occuper des enfants envisagées pendant le congé et le positionnement des conjoint.es par rapport à cette responsabilité traditionnellement féminine.

Les chapitres qui composent cette partie se centrent sur les conditions du recours au congé parental par les hommes rencontrés, sans que les éléments présentés ne soient forcément

propres à ce sexe. L'objectif est de mettre en évidence les conditions de possibilité d'un recours atypique, plutôt que de singulariser un recours « masculin » par opposition à un recours « féminin ».

Le cinquième chapitre se penche sur les conditions subjectives et objectives permettant la prise du congé parental, en croisant les rapports au travail et à la famille inscrites dans le temps long (socialisation primaire et secondaire antérieure au recours au dispositif) et dans le temps court lors de l'arrivée de l'enfant pour lequel le congé parental est souscrit. Il s'agit de mettre en évidence comment le congé parental est devenu une option pour les pères concernés, en fonction des arbitrages conjugaux et personnels réalisés concernant l'articulation travail-famille mais aussi de leurs représentations en matière d'égalité conjugale, de mode d'accueil des jeunes enfants ou « d'implication » paternelle et professionnelle.

Le sixième chapitre montrera comment les pères bénéficiaires négocient l'acceptabilité d'un recours « masculin » au congé parental, soit en mettant en avant la persistance de leur attachement à la sphère professionnelle pendant cette période, soit en contestant la centralité du travail rémunéré comme valeur cardinale. Les pères enquêtés manifestent en effet une pluralité de rapports au travail pendant le congé parental. En effet, certains pères mettent leur congé entièrement mis au service d'une reconversion (pendant que les enfants sont gardés par un autre mode d'accueil). D'autres l'envisagent comme l'occasion de réaliser des « projets » professionnels ou personnels en marge du travail parental. Enfin, pour quelques pères, le congé s'inscrit comme l'amorce ou la continuation d'une situation de « père au foyer ». La question de l'acceptabilité de ce recours se joue également au sein des couples, dans la mesure où les conjointes assuraient généralement le rôle de pourvoyeuse de soins avant que le père ne prenne un congé parental et qu'elles doivent plus largement se positionner par rapport à la norme de la « bonne mère » dévouée à ses enfants et à son foyer.

Le septième chapitre croise les conditions de recours (chapitre 5) et les allocations du temps du congé (chapitre 6) pour mettre en évidence trois logiques d'utilisation du dispositif, en fonction du rapport des pères à la responsabilité de pourvoyeur de soins. En effet, suivant le temps qui est dévolu à cette fonction (à la fois à l'échelle de la journée et à l'échelle du parcours de vie), le congé parental va être investi par le père bénéficiaire comme l'occasion de se consacrer au travail de *care* parental soit sur le mode d'une compensation, soit sur le mode d'une continuité par rapport au temps « ordinaire » (pendant lequel le père exerce un travail salarié) ; ou au contraire comme une période dévolue à la réalisation d'un projet (notamment de reconversion professionnelle) pendant laquelle la prise en charge des enfants occupe une

place secondaire dans le temps quotidien. Cependant, si cette typologie ne doit pas être appréhendée comme un classement univoque de chacun des pères rencontrés : en fonction de la durée du congé parental, le rapport du père au rôle de pourvoyeur de soins peut évoluer. À ce titre, ce chapitre illustre la diversité des articulations entre responsabilité de pourvoyeur de soins et de revenus, en fonction de la durée du congé, de l'appartenance sociale du père et de ses socialisations antérieures.

CHAPITRE 5 : LE CONGE PARENTAL DANS LE PARCOURS DE VIE DES PERES

En France, le discours politique concernant le choix du mode d'accueil est celui du « libre choix » (Boyer, 1999) : chacune des entrées du répertoire (garde par les parents, par un.e assistant.e maternel.le, par une crèche) serait soutenue par l'Etat, notamment par des allocations ou des financements étatiques, afin que les parents puissent opter pour le type de garde de l'enfant qui correspond le mieux à leurs préférences et à leurs contraintes avant sa scolarisation. Or, loin d'être un « choix » libre, les possibilités sont restreintes par une offre limitée (absence de crèche, éloignement géographique des grands-parents) ou par les contraintes professionnelles et financières des couples : « on "choisit" assez rarement son mode de garde ; le plus souvent, on a des préférences et on s'adapte » (Cartier, Collet, Czerny, Gilbert, Lechien, Monchatre, 2016 : 31).

Les enquêtes sur les pères bénéficiaires de l'APE en France (Boyer, Renouard, 2004 ; Trelu, 2010) se sont inscrites dans cette perspective : il s'agissait de comprendre le contexte dans lequel la prise du congé parental par un homme est devenu une option souhaitable, en particulier en étudiant l'impact des contraintes professionnelles. La comparaison par Danielle Boyer et Sonia Renouard (2004) des caractéristiques des pères bénéficiaires de l'APE à celles des pères éligibles permet de rendre compte du recours à l'APE par l'homme comme un choix rationnel pour les couples concernés. En effet, les pères bénéficiaires appartiennent le plus souvent aux PCS ouvriers et employés, comme les mères bénéficiaires, c'est-à-dire les parents qui ont le moins à perdre en termes de salaire en valeur absolue à recourir à l'APE plutôt qu'à continuer de travailler. Ces hommes bénéficiaires sont également plus susceptibles que les hommes éligibles d'être en couple avec une femme qui appartient à une PCS supérieure, qui est plus diplômée et qui perçoit un salaire supérieur au leur ; ce qui permet d'interpréter le recours à l'APE au masculin comme la conséquence du choix conjugal de préserver la carrière de la conjointe. Enfin, les conjoints de ces couples travaillent souvent à des horaires atypiques, ce qui expliquerait leur préférence pour un mode d'accueil parental plutôt que payant, dont les horaires seraient plus difficiles à faire coïncider avec leurs contraintes professionnelles. L'étude des justifications avancées par les pères concernant leur recours à l'APE va également dans le sens d'une explication en termes de « choix rationnels » (Boyer, 2004 ; Trelu, 2010) : les pères expliquent avoir voulu préserver la carrière de leurs conjointes, d'autant qu'ils ont des carrières

plus discontinues qu'elles et qu'ils appartiennent souvent à des unions hypogames. Il s'agit également de « faire une pause » par rapport à l'emploi, ou de faire face à un défaut de mode d'accueil externe. Du côté des pères en congé parental à l'internationale (O'Brien, Wall, 2016), si la volonté de se retirer temporairement de l'emploi est moins souvent évoqué (peut-être parce que les congés pris sont plus courts), les raisons instrumentales (liées notamment à la carrière de la conjointe) sont souvent mises en avant, ainsi que la volonté du couple que l'enfant soit gardé par ses parents jusqu'à un certain âge.

Ces enquêtes ont une approche principalement situationnelle du recours au congé parental : le choix d'un mode d'accueil par le couple après l'arrivée d'un enfant en bas-âge s'apparentait à un carrefour (Grossetti, 2006), dont les issues sont prévisibles (les différents modes d'accueil possibles, congé parental du père inclus), le moment du choix déterminé (après le congé maternité ou d'adoption et avant la scolarisation), mais le recours à un mode d'accueil plutôt qu'un autre dépendrait principalement du contexte dans lequel se trouvent les membres du couple (rapport à l'emploi et niveau de rémunération, contraintes horaires, facilité du recours à des modes d'accueil autres que les parents, etc.). Les pères bénéficiaires de l'APE auraient donc opté pour ce dispositif parce qu'il s'avérait le plus approprié pour garder leurs enfants, et ce d'autant que le couple privilégie la carrière professionnelle de la conjointe.

Or, le recours au congé parental par le père suppose que cette possibilité soit inscrite au répertoire des modes d'accueil dans les représentations du couple, qu'il s'y sente légitime et que garder des enfants soit compatible avec ses dispositions. De fait, les modalités du congé parental tendent à favoriser la garde par la mère, notamment dans les couples de classes populaires (Govillot, 2013). La garde de l'enfant par le père est peu pensée ou promue, et largement renvoyée à un choix de couple. Il s'agit dès lors de comprendre comment le congé parental est devenu une option pour les enquêtés et comment il s'inscrit dans leurs parcours de vie. Le terme « parcours » est préféré à ceux de « trajectoire » ou de « carrière » pour sa dimension moins linéaire : il ne s'agit pas d'affirmer que les segments antérieurs de la vie des pères les ont mécaniquement amenés à prendre un congé parental. Au contraire, l'objectif est de rendre compte de « l'interaction entre des données personnelles et un environnement susceptible d'opposer résistances et contraintes ou au contraire d'offrir ressources et supports collectifs » (Zimmerman, 2013 : 53). Le congé parental peut être étudié à deux échelles temporelles, celle du temps long du parcours de vie du père et celle de la prise de décision conjugale du mode d'accueil pour un enfant en âge préscolaire. Comment s'articulent variables dispositionnelles (relatives au parcours de vie du père) et variables situationnelles (relatives au temps court des arbitrages de mode d'accueil) dans le recours au congé parental par un homme ?

Le congé parental étant une option dans laquelle les pères ne se projettent généralement pas, je montrerai les conditions auxquelles les hommes recourent au dispositif, en investiguant leur rapport au travail et à la famille⁵⁷.

I — LE CONGE PARENTAL DES PERES : UNE ENTREE AU REPERTOIRE DES MODES D'ACCUEIL DE L'ENFANT ?

Dès son introduction en France en 1977, l'ouverture du congé parental aux pères fait l'objet d'une ambivalence : si l'Assemblée Nationale transforme la proposition du gouvernement de création d'un « congé de mère » en « congé parental » (et donc ouvert aux deux sexes), le père ne peut en bénéficier que si la mère y renonce (Jenson, Sineau, 1998). De même, l'ouverture de l'APE aux pères ne soulève aucune discussion au Parlement, mais les femmes sont *de facto* pensées comme les principales bénéficiaires de la mesure. Ainsi, jusqu'à la réforme du CLCA en 2014, le recours des pères au congé parental est possible sur le plan légal, mais il n'est pas affiché par le gouvernement ou les parlementaires comme un objectif, et aucune mesure n'est prise pour le favoriser. Les débats dans les années 2000 portent davantage sur le risque de « trappe à inactivité » pour les femmes bénéficiaires que sur la nécessité d'impliquer davantage les hommes dans la prise en charge des enfants en bas-âge. A l'échelle des couples, si la majorité des parents se jugent elleux-mêmes le mode d'accueil « le plus bénéfique pour l'enfant » (Galtier, 2011), la croyance selon laquelle l'idéal pour un enfant en bas-âge est d'être gardé par sa mère est prégnante (Hays, 1998 ; Cartier, Collet, Czerny, Gilbert, Lechien, Monchatre, 2016 : 31). À ce titre, au regard du faible recours des pères au dispositif, on peut se demander dans quelle mesure le congé parental des pères est entré dans le répertoire des modes d'accueil des enfants en âge préscolaire.

Ce faible recours pourrait être lié à une méconnaissance par les pères du dispositif. En effet, les bénéficiaires potentiels ne connaissent pas toujours leurs droits (Warin, 2016) et selon une enquête IPSOS commanditée par l'Union nationale des associations familiales (Rowley, Suteau, Martin, 2013), les pères connaissent généralement le principe du congé parental, mais pas ses modalités : « Le congé parental est un terme qui, globalement, est perçu par le père comme appartenant au champ lexical administratif et médical de la naissance (comme les mots "CAF", "allocations familiales", "quotient familial"), dont on a finalement laissé le décryptage technique à la mère » (*ibidem* : 3). De même, selon les résultats d'une

⁵⁷ Entendu ici au sens restreint, renvoyant principalement à la famille nucléaire

enquête qualitative menée auprès de parents susceptibles de recourir aux compléments d'activité, « la plupart des pères sont très peu engagés dans le processus d'accès aux modes d'accueil et sont très peu informés de leur droit au bénéfice de la PréPare » (Observatoire national de la petite enfance, 2018 : 77).

Plus spécifiquement, même s'ils savent qu'ils y ont droit, les hommes peuvent ne pas se considérer comme légitimes à y avoir recours. Cette illégitimité possible serait liée à un marquage du congé parental comme une prérogative maternelle : la présence de la mère serait perçue comme le mode de garde le plus susceptible d'assurer le bien-être de l'enfant, comme c'est le cas en Suède, au Canada ou en Grande-Bretagne (Brachet, 2001 ; McKay, Marshall, Doucet, 2012 ; O'Brien, Twamley, 2016). Cette hypothèse est confirmée par l'enquête IPSOS susmentionnée : le congé parental est perçu par les pères français interrogés comme destiné à la mère, pour des raisons biologiques (récupération après l'accouchement), physiologiques (prolongement de l'allaitement) et psychologiques (préservation du lien mère-enfant) (Rowley, Suteau, Martin, 2013). Le sentiment d'illégitimité pourrait également découler d'une forme d'autocensure : les pères anticiperaient que le congé serait mal perçu par leurs employeur.euses et n'envisageraient pas d'y avoir recours. Cette possibilité est crédible au regard des justifications avancées par les pères qui se déclarent intéressés *a priori* par un congé parental mais qui n'en ont pas pris : 30% estiment que le congé leur aurait causé des problèmes dans leur travail ou dans leur carrière (contre 16% des mères qui auraient pu être intéressées) (Govillot, 2013).

Les entretiens menés auprès de pères n'ayant pas pris de congé parental permettent d'investiguer imparfaitement si ce dispositif du père est envisagé comme un mode d'accueil possible pour un enfant en bas-âge. Parmi les 34 pères interrogés⁵⁸, seule une poignée exclut d'emblée le recours au congé parental pour eux-mêmes, en parlant d'emblée de leur conjointe lorsque la thématique du congé parental est abordée. Ces hommes expliquent que dans leur couple, un recours masculin au congé « n'avait pas de sens » (Valentin⁵⁹), que le congé parental leur semble un moment réservé à la mère, ou qu'eux et leurs conjointes partagent une conception « traditionnelle » des rôles parentaux. De même, rares sont les pères qui justifient leur non-recours principalement par l'envie de la mère d'y avoir recours pour elle-même, comme le fait Bruno⁶⁰ : « elle avait besoin de passer du temps avec notre fille tout de suite ».

⁵⁸ Ceux qui n'ont pas pris de congé parental et qui n'étaient pas « au foyer » au moment de l'entretien.

⁵⁹ banquier, conjointe juriste, quatre enfants, benjamin gardé par la mère en congé parental

⁶⁰ gérant d'une auberge, conjointe psychomotricienne, un enfant, gardé par la mère en congé parental

Le principal registre de justification pour expliquer le non-recours au congé concerne le rapport à l'emploi du père. De nombreux pères estiment en effet qu'ils n'auraient pas pu prendre un congé parental parce qu'ils font « bouillir la marmite » (Ignace⁶¹). De même, plusieurs pères de classes supérieures expliquent qu'ils apprécient trop leur travail pour avoir envie de s'arrêter de travailler pendant une période. De manière secondaire, quelques pères mentionnent leur peur de « tourner en rond » (Nolan⁶²) ou de se désocialiser.

Sans monter en épingle les réponses de ces hommes, elles permettent de dresser quelques constats quant à l'entrée ou non du congé parental du père au répertoire des modes de garde. Tout d'abord, elles invalident l'hypothèse d'une non-connaissance par les hommes du congé parental : tous les interrogés avaient une vague idée de ce dont il était question et du fait qu'ils auraient pu y avoir recours, hypothétiquement. Plus spécifiquement, les justifications du non-recours mobilisaient rarement le registre de la primauté maternelle dans la prise en charge du bambin, signe de l'imprégnation de représentations égalitaires des rôles parentaux. À ce titre, le congé parental semble être considéré comme une possibilité tant qu'on raisonne dans l'absolu : les pères pourraient envisager de prendre un congé parental⁶³, mais ils n'auraient mené ce projet à terme en raison de la situation financière et/ou professionnelle de leur couple. Or, peu de pères mettent en avant les difficultés éventuelles dans leur environnement professionnel dans mon échantillon, alors que c'est la raison la plus souvent mentionnée par les pères dans l'enquête quantitative de l'INSEE⁶⁴, au même niveau que le fait de (penser) ne pas remplir les conditions ; là où les mères mentionnent principalement la faible indemnisation⁶⁵ (Govillot, 2013). Les pères interrogés ne se sont donc pas projetés dans le recours au congé parental : ils savent que le dispositif existe, qu'ils pourraient y avoir recours, mais ils ne l'envisagent pas concrètement pour leur situation. On peut alors se demander dans quelle mesure la mention de la différence de salaire des conjoint.es n'est pas un alibi, comme le suggère Carmela :

Je sais que le papa peut prendre aussi six mois de congé, mais ça n'intéressait pas mon conjoint, soi-disant pour des raisons financières, même si au final on gagne la même chose. [...] Quand on projetait d'avoir un enfant, souvent il me disait, parce qu'en fait ça se passait pas très bien dans son travail, "dès qu'on a un enfant, moi je m'arrête, il n'y a pas de souci", et finalement, quand c'est devenu concret, que

⁶¹ cadre supérieur, conjointe pédiatre, six enfants, benjamine gardée par une nounou à domicile à mi-temps et par la mère à mi-temps

⁶² avocat, conjointe juriste, deux enfants, benjamine gardée par la mère au chômage

⁶³ 54% des pères qui n'en ont pas pris déclarent qu'ils auraient pu être intéressés *a priori* (Govillot, 2013).

⁶⁴ 30% des pères qui auraient pu être intéressés *a priori*.

⁶⁵ 39% des mères qui auraient pu être intéressées *a priori*.

j'étais enceinte, pour des raisons financières, lui s'est dit que c'était pas possible et qu'il valait mieux qu'il continue de travailler. Alors qu'on avait un salaire équivalent. (Carmela, infirmière, conjoint vendeur, un enfant, en congé parental à temps plein pendant trois mois, puis à temps partiel pendant trois mois)

À ce titre, même si le congé parental du père est dans l'horizon des possibles au moment du choix du mode d'accueil de l'enfant, en pratique cette option est rapidement écartée, notamment du fait de la prégnance de l'assignation de l'homme au rôle de pourvoyeur de revenus.

II — DECIDER DE PRENDRE UN CONGE PARENTAL QUAND ON EST UN HOMME : UNE DISPONIBILITE BIOGRAPHIQUE

Les enquêtes sur les pères en congé parental ou au foyer en France (Boyer, 2004 ; Trellu, 2010 ; Chatot, 2014 ; Boyer, 2016a) ont mis en avant un registre de justification de distanciation par rapport à l'emploi des pères qui ont eu recours au congé parental (registre peu présent chez les pères ayant pris un congé parental à l'étranger ; O'Brien, Wall, 2016). Par exemple, les pères bénéficiaires du CLCA à taux partiel critiquent la norme du travail à temps plein, ou mentionnent la faible importance qu'ils accordent à leur activité ou leur sentiment de frustration vis-à-vis d'un emploi qu'ils jugent décevant (Boyer, 2016a). Cependant, comme le souligne Sophie Denave (2015) concernant les réorientations professionnelles, développer des insatisfactions par rapport à son emploi ne suffit pas à opérer une reconversion : la décision de quitter son emploi intervient à la suite d'un « événement déclencheur ».

Il s'agit de comprendre comment le congé parental est devenu une possibilité pour les pères enquêtés, à une étape donnée de leur parcours de vie. Souvent présenté comme un hasard (Trellu, 2010), le recours au congé par un homme nécessite pourtant la réunion de plusieurs conditions de possibilités, ou variables situationnelles, qui expliquent le recours au congé.

Le point commun à l'ensemble des pères en congé parental quant à leur recours au congé est qu'ils se décrivent comme « disponibles » à ce moment-là pour prendre le congé, et que leur conjointe ne l'était pas. On peut dès lors faire l'hypothèse que les pères en congé parental se trouvaient dans une situation de « disponibilité biographique » (McAdam, 2012). Ce concept, utilisé en sociologie des mouvements sociaux, désigne « l'absence de contraintes personnelles augmentant les coûts et les risques de participation au mouvement, comme un emploi à plein temps, un mariage ou une famille » (McAdam, 1986 : 70, cité par Barrault-Stella, 2014). Dans le cas des pères en congé parental, ce terme sera employé pour désigner la possible absence de

contraintes personnelles augmentant les coûts et les risques professionnels ou financiers à recourir au congé : être le principal apporteur de ressources du ménage, vouloir se maintenir dans une activité professionnelle qui serait menacée par la prise d'un congé parental, etc. Il ne s'agit donc pas d'affirmer que les pères étaient dégagés de toute contrainte au moment de prendre un congé parental, mais qu'ils étaient dans une situation leur ayant permis d'être disponible pour prendre un congé parental, généralement à un moment où le couple avait besoin d'un mode d'accueil pour son benjamin. Cette posture de disponibilité s'articule avec le rapport à l'emploi qu'ils exerçaient avant de prendre le congé et celui de leur conjointe par rapport à sa propre activité professionnelle.

1. Des pères « empêchés » de paternité

Comme dans le cas des mères en congé parental (Govillot, 2013) et des pères bénéficiaires de l'APE (Boyer, 2003), les pères rencontrés dans le cadre de mon enquête mettent en avant leur désir de s'occuper eux-mêmes de leurs enfants pour justifier la prise de leur congé : l'envie de passer plus de temps avec les enfants est mentionné par 24 pères comme une des raisons de la prise du congé parental. Or, près de la moitié des pères en congé (18) se décrivent comme ayant été « empêchés » de paternité (ou du moins, de se consacrer autant aux enfants qu'ils le souhaiteraient) à cause de difficultés d'articulation travail-famille au sein du couple ou d'un emploi chronophage.

Une dizaine de pères engagés dans des emplois particulièrement gourmands en temps, comme cadre ou gérant de magasin, expliquent « ne pas avoir vu grandir leurs enfants » et affirment avoir pris un congé parental pour s'abstraire de cette dynamique :

Quand on est gérant, sans être au travail, on est quand même au travail, on est obligé de gérer à distance, donc au bout d'un moment vous avez un ras-le-bol, et vous voulez qu'une chose, c'est de passer du temps avec vos proches, vous changer les idées, vous promener... Ce que j'ai fait ! C'est ça qui m'a incité à faire cette demande de congé parental. [*Enquêtrice : Vous n'aviez pas le temps de vous occuper de vos enfants.*] Ma plus grande fille, elle est arrivée à l'âge de trois ans, je l'avais limite pas vue, je sortais le matin elle était encore en train de dormir, je rentrais le soir elle dormait déjà... Il y avait certains soirs où je pouvais dîner avec eux mais... C'était assez léger par rapport au temps que je perdais avec elle, et la deuxième, c'est parti dans la même spirale, donc arrivé un moment, j'ai eu besoin de casser tout ça, de me ressourcer avec ma famille, je veux prendre un peu de temps avec eux, je veux les connaître vraiment, parce que là, à part les vacances

qu'on passait ensemble... on passait pas du tout de temps ensemble limite. (Idriss, gérant, conjointe employée administrative dans la fonction publique, trois enfants, en congé parental pendant six mois pour le deuxième enfant)

De même, une quinzaine de pères mentionnent des difficultés à assurer l'articulation travail-famille après l'arrivée d'un deuxième ou d'un troisième enfant, en raison des emplois à horaires décalés ou étendus des deux conjoints, ou encore de l'emploi chronophage de la conjointe (médecin ou ayant des déplacements professionnels fréquents par exemple).

Il s'agit pour certains de ces hommes de devenir les pères qu'ils avaient envie d'être, pour ceux qui se perçoivent rétrospectivement comme ayant été « absents ». Pour les autres, le congé est présenté comme la meilleure manière de garantir l'épanouissement de toute la famille, en déchargeant leurs conjointes de la conciliation et en permettant à leurs enfants de grandir dans un environnement plus serein, comme Nathan, dont la conjointe exerce à son compte :

On a fait deux ans avec le premier [enfant], c'était la course tous les soirs, sortir du travail, courir vite, rouler vite, récupérer chez la nounou, je revenais, je le récupérais à dix-huit heures, rentrer à la maison à six heures et quart, jouer un quart d'heure, après vite le bain, manger, dodo, c'était vraiment que la course, et j'avais juste un moment en gros parce que quand l'enfant se couche à dix-neuf heures, et qu'à dix-neuf heures, dix-neuf heures trente, et qu'on le récupère à dix-huit heures chez une nounou, au final on fait que courir. Pas forcément le temps de faire les courses, pas forcément le temps d'organiser la maison, donc au final, ça fait boule de neige, on court, on s'énerve, ça plait à personne, on ne prend pas le temps de vivre. (Nathan, commercial, conjointe chiropraticienne, deux enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant)

Pour 23 pères (soit un peu plus de la moitié de l'échantillon), le recours au congé parental est présenté comme la conséquence d'une fonction de pourvoyeur de ressources qui prendrait le pas sur celle de pourvoyeur de soins : le congé parental servirait à rééquilibrer les temps. Ce sentiment de manquer de temps avec les enfants est exprimé par des pères appartenant à toutes les classes sociales (aussi bien des ouvriers que des hommes appartenant aux professions intermédiaires ou des cadres). Cette diversité en termes d'appartenance sociale manifeste le succès du modèle du « nouveau père » au-delà des classes moyennes et supérieures qui en étaient initialement porteuses (Griswold, 1993 ; Le Pape, 2009), ne serait-ce que parce que cet argument paraît crédible aux yeux des pères pour justifier leur désir de prendre un congé parental auprès de l'enquêtrice. Il est d'autant plus susceptible d'être mobilisé que le père

exerçait une profession rendant plus difficile l'articulation travail-famille (horaires étendus ou atypiques) ou que le père se décrit comme tourné vers la famille plutôt que vers le travail. Par ailleurs, la volonté de passer plus de temps avec des enfants est souvent conjuguée dans les discours avec une lassitude vis-à-vis de l'emploi précédemment exercé.

2. Un rapport distancié à l'emploi

Tout comme les pères bénéficiaires de l'APE (Boyer, 2004 ; Trelu, 2010) ou les pères au foyer (Chatot, 2014), la majorité des pères en congé rencontrés affirment fréquemment leur désintérêt voire leur dégoût pour l'emploi précédemment exercé, ou du moins leur envie de « faire une pause » (27 pères).

Ces insatisfactions professionnelles peuvent être liées à un sentiment d'usure, comme Aurélien⁶⁶, qui après dix ans « d'engouement » pour le métier de gendarme a l'impression d'avoir fait le tour des différents postes qu'il pouvait occuper et d'être bloqué dans des postes d'exécutant. Ce sentiment d'usure peut également provenir de conflits avec les collègues ou les supérieurs, comme dans le cas de Sébastien :

Je n'aimais pas du tout mon travail. Je touchais un peu plus [que ma conjointe] mais moi je ne pouvais pas supporter mon travail. [...] C'est venu assez subitement, vraiment j'en avais plein le dos de mes collègues de travail, de l'ambiance, de tout ça. [...] Les gens, ils sont durs... C'est des méchants ou des paumés... Voilà, ça fait partie du travail, travailler avec des abrutis. Racistes. Misogynes. (Sébastien, policier, conjointe employée administrative, deux enfants, en congé parental depuis un an et demi pour le deuxième)

Moins fréquemment, c'est un changement dans l'environnement professionnel qui est à l'origine du mécontentement, comme Valérian⁶⁷, qui décrit une dégradation de ses conditions de travail après le rachat de son entreprise par un fond de pension. De même, plus subtilement, certains enquêtés laissent entendre un désajustement entre leurs aspirations pendant leurs études et l'exercice effectif de leur métier :

[Il] s'est opéré un grand changement entre l'image que j'avais en sortant de l'école des Beaux-Arts : « voilà, vous êtes des *designers*, vous sortez de la meilleure école

⁶⁶ ancien gendarme, conjointe médecin, trois enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant et depuis six mois pour le troisième enfant

⁶⁷ chef de projet informatique, conjointe médecin, deux enfants lors du premier entretien, en congé parent pendant deux ans pour le deuxième enfant

des Beaux-Arts des Pays-Bas », on était des dieux, quoi ! Déjà, quand on sort de l'école, on se rend compte qu'on n'est que des sous-fifres de dieux [rire]. (Peter, ancien vendeur en ameublement, conjointe médecin, six enfants, en congé parental pendant huit ans du deuxième au cinquième enfant)

Pour une partie de ces pères (8), le travail est décrit comme n'ayant jamais suscité un engagement fort : exerçant des emplois peu ou pas qualifiés, ils expliquent que leur emploi était « alimentaire » et qu'ils l'ont quitté sans regret le temps du congé, comme dans le cas de Simon⁶⁸ : « J'étais livreur en vélo, j'ai arrêté sans problème quoi ! Les petits boulots mal payés, c'est pas ça qui manque ». Ces pères décrivent également leur intérêt pour des activités non-rémunérées, comme la musique ou du bénévolat. Cinq de ces pères expliquent d'ailleurs qu'étant donné leur niveau de rémunération, il était plus intéressant financièrement qu'ils gardent les enfants eux-mêmes plutôt que de les confier à un mode d'accueil payant.

Cette lassitude se conjugue souvent à l'envie du père de changer d'emploi (12 des pères exprimant une lassitude vis-à-vis de l'emploi), qu'il s'agisse de trouver un autre poste dans le même secteur professionnel (pour les pères cadres) ou de se reconvertir (pour les pères appartenant aux classes populaires ou aux classes moyennes). Cependant, comme le souligne Sophie Denave (2015), éprouver de l'insatisfaction professionnelle n'est pas forcément suffisant pour justifier une rupture avec l'emploi exercé : un événement déclencheur sert souvent de catalyseur. Dans la majorité des cas⁶⁹, c'est l'arrivée d'un enfant qui a permis de concrétiser le désengagement professionnel, sous la forme d'un « effet d'aubaine » : le congé parental permet de s'extraire de l'activité professionnelle tout en prenant des risques limités (ils sont en CDI à une exception près, dont 2 fonctionnaires). Par exemple, interrogé sur sa décision de prendre un congé parental, Justin explique :

C'est un contexte professionnel, qui m'a un petit peu amené à faire ça, un peu difficile... Donc c'est la conjugaison de devenir papa, ça change un petit peu la vie évidemment, et d'un contexte professionnel qui était pas forcément très épanouissant, donc j'ai un peu réfléchi à cette opportunité, et voilà, comme je me voyais bien le faire, donc j'ai fait ce choix-là, et j'ai pris un congé parental pour une période de six mois. [...] Dans mon précédent travail, j'ai un peu remis en question même mon domaine professionnel et j'étais vraiment avec une volonté peut-être

⁶⁸ livreur, conjointe marchandiseur, deux enfants, en congé parental pendant deux ans pour chacun de ses enfants

⁶⁹ Plus rarement, l'élément déclencheur prend la forme d'un défaut de mode d'accueil pour l'enfant à la fin du congé parental de la conjointe (2 pères), de conflits avec l'employeur.euse (2) ou d'un accident de voiture (Valérian).

même de me reconvertir et de changer totalement de métier, donc en fait, dans mon congé parental, même si je savais que j'aurais pas forcément beaucoup de temps à y consacrer, je profitais aussi de cette période pour réfléchir aussi à ce que j'aurais envie de faire à l'issue de cette période dans ma profession... Du coup la réalité c'est que c'était quand même difficile de trouver du temps, en plus [ton amusé] moi je préférais me concentrer sur mon fils, [ton ordinaire] donc en fait à l'issue de ça, il se trouve que j'ai trouvé, par une annonce, assez vite, un nouveau travail. Dans le même domaine professionnel. Donc je me suis laissé du temps aussi pour réfléchir si j'avais vraiment envie réellement de changer de domaine ou pas. (Justin, cadre chargé d'études, conjointe chargée d'étude, un enfant, en congé parental pendant six mois)

Cette stratégie semble fructueuse : au moment de l'entretien, six pères avaient retrouvé un emploi dans le même domaine professionnel et cinq avaient opéré une reconversion professionnelle⁷⁰.

La lassitude professionnelle prend des formes différentes selon le niveau professionnel de l'enquêté. Pour les pères cadres, ce sont les conditions d'exercice du métier dans l'emploi précédent qui posent problème (par exemple parce que la charge de travail est perçue comme excessive) et le congé parental est investi partiellement comme une période de chômage afin de trouver un autre emploi. Pour les pères appartenant aux professions intermédiaires ou aux catégories « ouvrier » ou « employé », c'est le métier qui est remis en cause, d'autant qu'il est souvent décrit comme un choix par défaut : le congé parental est l'occasion de se reconvertir dans un domaine professionnel jugé plus susceptible de leur correspondre, par exemple parce qu'il leur permet de se consacrer à un de leurs hobbies (comme Sébastien, policier qui désire devenir coach sportif).

Une part importante des pères en congé parental formulent donc une distanciation par rapport à l'emploi précédemment exercé, les rendant virtuellement « disponibles » pour s'en désengager et prendre un congé parental, d'autant qu'il peut servir de période de transition vers un nouvel emploi. On peut cependant se demander dans quelle mesure ces discours des pères sur leur lassitude professionnelle (ou dans certains cas sur leur absence d'intérêt pour le travail en général) est un effet d'entretien. En effet, les « raisons » avancées par les parents en fonction de leur sexe pourraient porter la trace des injonctions sexuées différenciées. Ainsi, les mères en congé parental rencontrées expriment avant tout leur désir de passer du temps avec leurs enfants

⁷⁰ Le processus de reconversion était en cours pour quatre autres pères.

pour justifier leur prise d'un congé parental, conformément aux normes sociales d'engagement dans la maternité qui pèsent sur les femmes. Réciproquement, les pères en congé parental pourraient mettre en avant leur lassitude professionnelle parce que cet argument leur paraît plus dicible et plus compréhensible socialement que par exemple leur envie de s'occuper de leur enfant en bas-âge. Cette récurrence de discours sur la lassitude concernant leur emploi précédent pourrait alors être un indice des conditions d'acceptabilité sociale de la prise d'un congé parental par un homme : les pères bénéficiaires anticiperaient que l'aveu de son désir de passer plus de temps avec les enfants ne soit pas considéré comme suffisant pour légitimer le recours au congé parental par autrui (voire soit stigmatisant). Ils s'efforceraient donc de montrer également la persistance de leur lien avec le monde du travail, en présentant le congé comme une occasion de rebondir professionnellement. Le recours au congé parental ne va donc pas de pair avec le renoncement au rôle de pourvoyeur de revenus dans la plupart des cas. Au contraire, pour une partie des enquêtés, le congé parental est un moyen de repenser l'engagement dans le travail, par un changement de poste ou de métier.

3. Des conjointes indisponibles

La prise du congé parental par le père est souvent justifiée par le rapport à l'emploi respectif de chacun des conjoints (Trellu, 2010), beaucoup plus que pour les couples où c'est la mère qui a pris un congé parental. En effet, les mères en congé parental rencontrées justifient la prise du congé principalement par des raisons familiales⁷¹ (même si certaines mentionnent également des raisons professionnelles), et interrogées à ce sujet, elles répondent généralement que la question ne s'est pas posée pour leur conjoint. La prise du congé est présentée par les mères comme un projet « personnel », liée à leur envie d'être proches de leurs enfants⁷² et le conjoint est peu mentionné dans la prise de décision.

À l'inverse, bien que le congé parental masculin ne soit pas présenté comme un « don » ou une concession d'une partie de son congé par la mère au père, comme c'est le cas au Québec (McKay, Doucet, 2010) ou au Royaume-Uni (O'Brien, Twamley, 2016), les enquêtés justifient le non-recours de leur conjointe au dispositif, signe que le recours par le père plutôt que par la mère ne va pas de soi. Le congé parental du père est plus largement presque systématiquement décrit comme une décision conjugale, ce qui est rarement le cas dans les

⁷¹ Selon l'enquête Emploi de l'INSEE de 2010, 90% des mères en congé parental disent l'avoir souscrit parce que c'était « la meilleure solution pour l'enfant » et 89% parce qu'elles avaient le « souhait de se consacrer à l'éducation des enfants ». Seules 10% d'entre elles mentionnent leur désir de « démissionner, changer d'emploi » (Govillot, 2013).

⁷² Cette raison est d'autant plus susceptible d'être mentionnée que le congé est pris pour la première fois pour un deuxième ou troisième enfant et que la mère regrette d'avoir « manqué de temps » pour ses aînés.

coupes où seule la mère a pris un congé⁷³. Plus que pour les mères bénéficiaires, la prise du congé par le père est présentée comme un choix pragmatique à l'échelle du couple (Boyer, 2016).

a) **Préserver l'emploi de la conjointe**

Dans près de la moitié des couples, l'emploi de la conjointe est présenté comme incompatible avec la prise d'un congé parental, soit parce qu'elle gagne un salaire supérieur à celui du père, soit parce que sa carrière se prête moins bien à la prise d'un congé parental, du fait d'un poste à responsabilité ou exercé en indépendant. De fait, la moitié des pères rencontrés est dans un couple hypogame⁷⁴ du point de vue du salaire⁷⁵ ou de la PCS⁷⁶. Il peut également s'agir d'une incompatibilité ponctuelle, par exemple parce que la mère était stagiaire lors de l'arrivée de l'enfant.

Dans certains des couples les plus modestes, la question ne s'est pas posée d'un congé pour la conjointe parce qu'elle est la seule à avoir un emploi stable. De même, dans les couples hypogames, la carrière de la conjointe fait souvent l'objet d'une « mobilisation conjugale » (Boyer, 2004) qui justifie que le congé parental ne soit pas envisagé pour la mère, comme dans le cas de Rémi⁷⁷ et de sa conjointe (voir encadré 6). Dans ces couples, le congé parental permet à la conjointe de s'investir pleinement dans sa carrière, puisqu'elle est déchargée de la conciliation travail-famille.

Encadré 6 - Rémi : avoir le « second rôle » dans une équipe conjugale – un époux de sous-préfète

Issus de familles modestes, Rémi et sa conjointe ont tous les deux obtenu un master à l'Institut d'Etudes Politiques (I.E.P.) de Grenoble et préparent le concours de l'Ecole Nationale d'Administration (E.N.A.). Seule sa conjointe le réussit et devient sous-préfète, tandis que Rémi passe avec succès le concours d'administrateur territorial. Cette différence

⁷³ Selon Gayle Kaufman et Anna-Lena Almqvist (2017), les mères sont davantage impliquées dans la prise de décision concernant le congé parental que les pères au Royaume-Uni et en Suède.

⁷⁴ Cette proportion d'hommes hypogames est similaire à celle observée concernant l'ensemble des pères bénéficiaires du CLCA. En effet, 58,1 des hommes bénéficiaires de la prestation (à taux plein ou partiel) gagne moins que sa conjointe. Concernant les femmes bénéficiaires, 74,3% d'entre elles gagne moins que son conjoint (Boyer, Nicolas, Robert, 2013).

⁷⁵ 22 des 37 pères gagnent moins que leurs conjointes ou que son conjoint dans le cas d'Eldar, ce qui n'est le cas que de 25% des couples en France en 2011 (Morin, 2004).

⁷⁶ 14 couples, majoritairement composés d'une femme cadre et d'un homme employé ou appartenant aux professions intermédiaires.

⁷⁷ administrateur territorial, conjointe sous-préfète, deux enfants, en congé parental pendant neuf mois pour le deuxième enfant

induit une mobilisation du couple autour de la carrière de la conjointe de Rémi : « ce qu'il faut savoir, c'est que moi de toute façon, je suis mon épouse ». C'est lui qui est responsable de la gestion des enfants le soir et des tâches ménagères dans le couple (aidé par une femme de ménage et une baby-sitter pour les sorties d'école et de crèche), puisqu'un trop grand investissement familial présenterait un risque pour la situation professionnelle de son épouse :

La préfectorale, c'est un corps qui est pas très féminisé, donc qui est pas très ouvert aux profils femme, quand on a fait le premier enfant, on savait pas si elle serait jetée ou pas du corps, parce qu'elle avait des exemples pas très longtemps avant, trois-quatre ans avant, où des jeunes femmes qui avaient eu des enfants avaient été débarquées quoi ! Débarquées du poste. [...] Nous, on voulait un enfant de toute manière, mais on savait pas trop quelle serait la réaction, les événements, et donc très clairement, la réaction était liée à est-ce que son préfet serait d'accord ou pas. Donc on a eu la chance de tomber sur des préfets qui étaient bien, qui ont accepté de gérer la période où elle était pas là, donc du coup c'était des périodes où elle a pris ses congés maternité correctement... Pour le premier, elle avait écorné un peu la période avant et elle a regretté parce qu'elle était trop fatiguée, le deuxième elle l'a pris pleinement et ça s'est bien passé. Mais du coup le congé parental, non, elle ne l'a pas vraiment envisagé.

Cette priorité donnée à l'emploi de sa conjointe est à l'origine de la prise du congé parental de Rémi : obligé par la carrière de sa femme de passer deux ans à Paris, Rémi y trouve un poste qu'il sait temporaire et envisage la période de chômage consécutive avec sérénité : « on s'était dit "soit je trouve [un autre poste] rapidement et voilà, soit je trouve pas et je prends un congé parental jusqu'au retour sur le terrain" », en province. Ainsi, sans être directement consécutif à un suivi de conjointe, le congé de Rémi est présenté comme une conséquence des exigences professionnelles de sa conjointe, en termes de mobilité (obligation de passer deux ans à Paris) et de disponibilité (elle rentre souvent du travail après que les enfants soient couchés).

De façon secondaire, dans quelques couples, l'emploi de la conjointe a été privilégié non (seulement) pour des raisons matérielles, mais en raison du goût qu'elle a pour son métier ou pour le fait d'être active professionnellement. Par exemple, selon Mohammed :

On s'est posé la question, est-ce que c'était elle, est-ce que c'était moi, et... Je pense que 98% des gens travaillent par nécessité et non par plaisir. Et les 2% qui restent [rire], ils ont cette chance de travailler, de pleinement s'exprimer dans leur fonction... Peut-être que pour eux c'est pas vraiment pesant, et donc à ce moment-là, on s'est posé la question... Oui, elle m'a dit « non, non, non. Moi, je veux continuer à travailler », ça la dérange pas. (Mohammed, gérant de manège, conjointe journaliste, quatre enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le quatrième enfant)

Enfin, dans quatre couples, le congé n'a pas été envisagé pour la conjointe parce qu'elle n'en a « pas besoin », son emploi permettant déjà d'assurer une présence importante auprès des enfants (professeur au collège, auxiliaire de puériculture).

Ainsi, dans la plupart des couples où seul le père a pris un congé parental, un arrêt de travail de la conjointe (ou du conjoint dans le cas d'Eldar) suite à une naissance ou à une adoption n'a pas été envisagé, le plus souvent parce que le congé était perçu comme inenvisageable pour elle (ou lui) *a priori*, ou plus rarement (quand la question a été examinée par les conjoint.es) parce que son emploi se prêtait moins bien à la prise d'un congé parental que celle du père (pour des raisons financières ou de stabilité d'emploi). Le rôle de pourvoyeur de soins ou l'engagement de la conjointe dans l'emploi est présenté comme prioritaire. Les conjointes interrogées vont d'ailleurs dans ce sens, comme Justine :

Moi ça m'allait bien de reprendre mon travail, et c'est plutôt que Justin, mon mari, avait très vite émis la possibilité de s'arrêter, donc on s'est très vite dit « est-ce que c'est possible en projet de couple », mais c'était plus tellement lui qui a eu l'idée en premier que je me suis pas tellement demandée si j'avais envie en fait, et que je pense que ça m'a mise très à l'aise avec l'idée de pas laisser notre bébé tout de suite. [...] C'est vrai que j'aime beaucoup mon travail, c'est vrai que ça tombait aussi à un moment où Justin avait un petit creux [rire], il venait de changer de travail et ça lui plaisait moyennement, ça se goupillait bien on va dire, alors que moi j'avais l'impression d'avoir plein de trucs aussi passionnants dans mon poste. (Justine, chargée d'étude, conjoint cadre chargé d'études, un enfant, gardé par son père en congé parental pendant six mois)

b) Prendre un congé parental « chacun son tour »

Dans treize couples (dont la moitié est hypogame), les deux conjoints ont pris au moins un congé parental à plein temps à des moments différents (à deux exceptions près). Dans ces couples, ce sont là aussi les carrières respectives des conjoint.es, mais aussi les congés précédents (le cas échéant) qui sont présentés comme à l'origine des arrangements conjugaux en matière de garde des enfants.

Répartition des congés entre conjoint.es

	D'abord mère (1^{er} enfant) puis père (2^{ème})	D'abord mère puis père (même enfant)	D'abord père puis mère	En même temps
Nombre de couples	5	4	2	2

Dans la plupart des cas, la mère a pris un congé pour le premier enfant ou dans le prolongement du congé maternité, et le père a « pris le relais » pour un cadet ou à la suite du congé parental de la conjointe. Or, le fait que la conjointe ait déjà pris un congé la marque comme indisponible pour prolonger le congé en cas d'accident de mode d'accueil ou pour prendre un congé pour le deuxième enfant dans des couples à double carrière. Les conjoint.es rendent compte de négociations conjugales pour partager le congé parental, comme dans le cas de Fabien⁷⁸ et de Fanny⁷⁹ (voir encadré 7). Dans ces couples, le choix du parent prenant le congé est présenté comme dépendant du rapport à l'emploi de chaque conjoint au moment de l'arrivée de leurs enfants et de la volonté des parents d'alterner la prise du congé.

Encadré 7 - Fabien et Fanny : alterner la prise du congé entre conjoint.es

Fabien déclare lors de l'entretien que lui et sa conjointe étaient d'accord sur le fait qu'ils préféreraient que leurs enfants soient gardés dans un premier temps par un de leurs parents, mais qu'il ne se souvient pas précisément pourquoi c'est Fanny qui a pris un congé pour leur aîné : « la question s'est posée, [ton amusé] connaissant Fanny, elle a dû en tous cas me dire

⁷⁸ cadre des ressources humaines dans la fonction publique, conjointe inspectrice du travail, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le deuxième enfant

⁷⁹ en congé parental pendant six mois pour le premier enfant

"bin, ça va pas de soi que ce soit toi ou moi", après, je pense qu'elle avait vraiment envie de ce temps-là après notre premier enfant, moi je me suis pas posé la question en ce sens-là... ». Interrogée séparément, Fanny explique quant à elle qu'au moment de l'arrivée de leur premier fils, le congé parental représente un « effet d'aubaine » (selon ses termes) : elle était « plus en difficulté » professionnellement et avait de longs trajets. La possibilité de prendre un congé parental survient donc au bon moment de son point de vue.

Pour le deuxième enfant, le fait que ce soit Fabien qui prenne un congé parental apparaît comme une évidence aux conjoints : Fabien rapporte que « rapidement, on s'est dit "bah, c'est mon tour" » et Fanny déclare que « comme j'ai pris celui pour l'ainé, a priori, c'était plutôt Fabien qui prendrait pour notre deuxième ». Ce congé tombe lui aussi à pic pour Fabien, qui éprouvait une « forme de lassitude » par rapport au poste qu'il occupait, et que « ça a [dû] aid[er] à la prise de décision ».

Quand le congé a été pris par la mère pour un premier ou deuxième enfant et par le père pour l'enfant suivant, les parents mettent en avant leur volonté d'alterner le recours au congé entre eux, mais les circonstances d'emploi de chaque conjoint paraissent décisives dans le choix du partage. À l'inverse, quand le congé est pris pour le même enfant par la mère puis par le père, le congé du père est présenté comme une décision prise au dernier moment, liée au besoin ressenti de se désengager de l'activité professionnelle ou à un défaut de mode d'accueil, comme Kévin⁸⁰ : il explique avoir décidé de quitter son travail « qui se passe mal » et de prendre le relais de sa conjointe en congé peu de temps avant qu'elle ne reprenne le travail.

Ainsi, quand les deux conjoints ont pris un congé parental à temps plein, la volonté d'alterner la présence des parents auprès des enfants est souvent mentionnée, mais elle ne découle pas d'objectifs éducatifs (par exemple, les parents concernés ne mettent pas en avant les bénéfices possibles pour les enfants d'être alternativement gardés par leur mère et par leur père), mais plutôt d'arbitrages liés aux carrières de chacun. Ces arbitrages jouent d'ailleurs différemment selon que les congés soient pris pour deux enfants différents ou pour le même. Dans le premier cas, les parents estiment que « c'est le tour » du père et la décision est prise au moment de la grossesse. Dans le deuxième, c'est généralement un défaut de mode d'accueil qui incite le père à « prendre le relais ». Ces négociations conjugales font écho à la perception du

⁸⁰ ingénieur du son, conjointe infirmière, deux enfants, en congé parental pendant un an pour le deuxième enfant

congé parental au Canada et en Grande-Bretagne (McKay, Doucet, 2010 ; O'Brien, Twamley, 2016) comme étant un congé « maternel », qui peut éventuellement être transféré au père si la mère y renonce. Si les conjointes de pères en congé parental français ne semblent pas éprouver de la gratitude envers leur conjoint comme c'est le cas de leurs homologues du Royaume-Uni, les décisions conjugales en termes de congé parental portent également la marque d'une « économie du don » (Hochschild, 2017). Les négociations portent cependant moins sur le renoncement de la mère à une partie de « ses » droits au bénéfice du père que sur une demande d'équité de cette dernière quant à la prise en charge des enfants en bas-âge.

4. Garder les enfants soi-même

Si les raisons liées au travail sont très souvent citées pour justifier la prise par le père d'un congé parental, quelques couples évoquent également leur désir ou la nécessité de garder les enfants elleux-mêmes.

Comme dans le cas de Fabien et de Fanny évoqué plus haut, six pères expliquent que pour eux et leur conjointe, il était impensable de confier un enfant en bas-âge à un autre mode d'accueil. De même, pour trois pères, le seul mode d'accueil payant souhaitable est la crèche (Cartier, Collet, Czerny, Gilbert, Lechien, Monchatre, 2017), et n'ayant pas obtenu de place, ils préfèrent que les enfants soient gardés par un de leurs parents plutôt que par un.e assistant.e maternel.le.

Dans six couples, le mode d'accueil fait défaut, soit en raison d'un déménagement (quatre couples) ou suite à la défection du mode d'accueil initialement prévu ou adopté. Par exemple, Jacques justifie la prise de son congé parental par la soudaineté de la mutation de sa conjointe :

En fait c'était un petit peu particulier, parce que nous on était nouvel arrivant sur la ville de N., ma femme a eu une mutation l'été dernier, donc elle a bénéficié d'un nouveau travail sur N., et d'un nouveau poste dans le cadre de son travail, et moi j'ai pas pu faire une permutation nationale [en tant que professeur des écoles], parce qu'il était trop tard, on a su en juillet pour août, donc c'était un petit peu compliqué, donc moi j'étais obligé de prendre un congé parental pour m'occuper du petit, parce qu'on n'avait pas de moyen de garde et ça permettait de faire la transition aussi avec le plus grand. Et puis moi de toute façon je n'avais pas de travail parce qu'il a fallu que j'attende mars pour avoir une permutation, enfin une autorisation de changer de département pour pouvoir enseigner en septembre. (Jacques, professeur des

écoles, conjointe assistante commerciale, trois enfants, en congé parental pendant un an pour le troisième)

Paradoxalement, seuls quelques couples expliquent leur décision de prendre un congé parental (principalement) par leur besoin d'avoir un mode d'accueil pour leurs enfants, qu'il s'agisse du meilleur possible à leurs yeux ou au contraire d'une « roue de secours ». C'est le cas également des mères qui ont pris un congé parental : le congé est rarement présenté comme le seul mode de garde possible, mais comme celui choisi à une certaine étape de leur trajectoire personnelle et familiale. Il est possible que ce discours soit minoritaire en raison de son évidence même : dans la mesure où dans les représentations, le meilleur moyen de garde d'un enfant en bas-âge soit un de ses parents (et plus particulièrement la mère) (Galtier, 2011) et dans un contexte de promotion politique du « libre choix » (Boyer, 1999) du mode de garde de l'enfant, le recours au congé parental n'a pas besoin d'être justifié en tant que tel.

Le recours au congé parental par un homme est donc présenté comme la rencontre d'une disponibilité du père, notamment vis-à-vis de l'activité professionnelle exercée (ou l'absence d'activité professionnelle, le cas échéant), et l'indisponibilité de la conjointe. Cette disponibilité se décline différemment en fonction du rapport à l'emploi des pères. Dans la majorité des cas, le congé est décrit comme venant conforter un désengagement subjectif du travail, et donc un sentiment de disponibilité pour arrêter temporairement son activité professionnelle. Le dispositif permettrait alors un réengagement dans le travail, que ce soit par un nouveau métier, une nouvelle entreprise ou un nouveau service. Pour une minorité de pères, peu qualifiés ou enseignants, le congé parental ne constituerait pas une rupture avec un engagement professionnel antérieur déçu, mais au contraire la continuation d'une priorité donnée à la sphère familiale : il s'agit de couples où le père est marqué comme « disponible » pour la famille du fait de son faible engagement dans le travail ou de l'exercice d'une profession réputée permettre l'articulation travail-famille. Enfin, pour quelques pères, le recours serait provoqué par un défaut du mode d'accueil précédemment envisagé, dans un contexte où la conjointe n'est pas en mesure de prendre ou de prolonger un congé parental : il s'agirait de répondre à un besoin de disponibilité surgissant dans la famille.

Cette disponibilité subjective s'articule avec des conditions objectives permettant le recours au congé : couples à double carrière voire où la conjointe est la principale apporteuse

de ressources, emploi exercé en CDI ou comme fonctionnaire pour la majorité des pères (30)⁸¹, environnement professionnel percevant positivement l'investissement paternel (pour les pères de classes moyennes et supérieures, majoritaires dans le corpus)... D'une manière générale, les pères mettent peu leur carrière professionnelle en danger en prenant un congé parental, même si cette faible prise de risque prend des formes différentes en fonction du niveau de diplôme du père et de son désir de retourner ou non dans l'emploi précédemment exercé. Les pères ayant un niveau de diplôme de niveau master ou plus et exerçant comme cadres optent généralement pour des congés de moins d'un an. S'ils souhaitent changer d'emploi, ils profitent du congé pour chercher un nouveau poste. Ceux travaillant dans le secteur privé qui désirent au contraire reprendre le même poste prennent en compte l'employeur.euse dans les modalités de leur congé. Ils expliquent ainsi prendre leur congé à une période et pour une durée susceptible de ne pas pénaliser l'entreprise ou avoir prévenu leurs supérieurs longtemps à l'avance (comme les pères en congé parental au Portugal ; Wall, Leitão, 2016a, 2016b). Les pères ayant un niveau de diplôme moindre sont plus susceptibles de prendre des congés d'un an ou plus (parfois pris pour plusieurs enfants), et d'opérer une reconversion professionnelle pendant cette période pour ceux qui souhaitent changer d'emploi. Les pères en congé parental de mon corpus d'entretiens n'ont pas les mêmes caractéristiques que les pères bénéficiaires de l'APE (Boyer, Renouard, 2004), dans ces deux populations le recours au congé apparaît comme un choix raisonné par rapport aux situations professionnelles des pères bénéficiaires et celles de leurs conjointes.

En effet, ce sentiment de disponibilité des pères n'est pas seulement lié à leur rapport à l'emploi, il est également relatif à l'indisponibilité de la conjointe pour prendre un congé parental après son congé de maternité (en raison des caractéristiques de son emploi, ou de son rôle d'apporteuse de ressources), ou pour prolonger un congé parental de quelques mois en cas d'indisponibilité d'un mode d'accueil alternatif pour l'enfant. La mention par quelques pères du fait que « c'était leur tour » de prendre un congé après que leur conjointe en ait pris un pour l'aîné.e signale le rôle des conjointes dans le recours au congé des hommes. Hélène Trelu (2010) mentionne le passage du « je » au « on » dans les discours des pères quand ils décrivent les raisons qui les ont amenés à décider de prendre un congé parental, ce qui est beaucoup moins vrai pour les femmes ayant pris un congé. Or, dans certains couples, la conjointe n'apparaît pas seulement comme un partenaire dans la décision, mais comme véritablement moteur, en encourageant activement le père à prendre un congé et à « faire sa part ».

⁸¹ Cette prévalence des pères en CDI s'explique en partie par les conditions d'éligibilité au congé parental d'éducation ou au CLCA.

Cependant, cette disponibilité ne découle pas mécaniquement de la situation du père au moment de l'arrivée d'un enfant. Elle s'inscrit aussi dans la continuité de sa socialisation primaire concernant les rapports au travail et à la famille.

III — LE CONGE PARENTAL POUR CONSERVER SON RAPPORT AU TRAVAIL

On peut distinguer trois discours sur la décision d'un homme de prendre un congé parental, en fonction de l'antériorité du projet. Pour les pères peu qualifiés et/ou un rapport distancié à la sphère professionnelle (9), le congé parental (ou du moins le désir d'être au foyer et de s'occuper des enfants) est présenté comme un désir de longue date, comme Octave⁸² : « avant même de connaître ma femme, je savais qu'à un moment, j'allais prendre le congé. C'était une évidence ». Pour les pères mieux insérés dans l'emploi, le congé parental est généralement une option qui émerge pendant la grossesse (25) : le recours au congé est alors présenté comme l'opportunité pour le père de « faire une pause » (Boyer, 2004) par rapport à son activité professionnelle et de passer du temps avec ses enfants. Enfin, pour une minorité de pères (6), le recours au congé parental s'impose au père pour faire face à un défaut de mode d'accueil. À ce titre, les hommes se présentent rarement comme « prédisposés » à prendre un congé parental : ce recours serait un accident dans leur trajectoire biographique. Pourtant, les insatisfactions professionnelles ou le désir de faciliter l'organisation familiales ne suffisent pas à eux seuls à expliquer la prise de ce congé par les hommes, d'autant qu'elle est encore exceptionnelle, tant statistiquement que dans les représentations.

Les données recueillies dans le cadre de l'enquête ne permettent pas un passage au crible aussi minutieux que celui réalisé par Alice Olivier (2018) auprès des étudiants sage-femme et assistant social afin de confirmer ou d'infirmer la constitution par l'ensemble des enquêtés d'une disposition au *caring* des jeunes enfants. Cependant, les entretiens suggèrent deux types de parcours de vie amenant le père à recourir au congé parental : un parcours où le père a intériorisé une disposition au *caring* et où le congé parental se situe en continuité avec les choix professionnels ou permet un réajustement entre cette disposition et le métier, et un parcours où le congé parental permet d'opérer une mobilité professionnelle horizontale ou verticale afin de permettre un meilleur ajustement entre les dispositions intériorisées et l'emploi.

⁸² technicien d'exploitation, conjointe assistante de direction, quatre enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le quatrième enfant

Encadré 8 - Les trajectoires biographiques : l'apport de l'enquête complémentaire

Fortement inspirée par des travaux s'inscrivant dans la sociologie de la famille, la grille d'entretien principale avec les pères en congé parental s'est concentrée sur la période du ou des congés parentaux, investiguant peu les séquences antérieures ou postérieures (le cas échéant) de la vie du père. L'objectif d'étudier les parcours de vie des pères en congé et le rôle de la socialisation primaire, suggéré par des recherches sur l'inversion du genre, n'est survenu qu'après la principale campagne d'entretiens. Une enquête complémentaire a alors été menée, à titre exploratoire, auprès de sept pères ayant eu recours à un congé parental interrogés d'un à trois ans après l'entretien initial. Les critères retenus pour recontacter ces pères ont été leur appartenance sociale et la diversité de leurs rapports à l'emploi. L'objectif de ces entretiens complémentaires était d'inscrire la prise du congé parental dans un parcours de vie, en investiguant le rapport à l'emploi et à la famille hérité de leurs parents et leurs trajectoires étudiantes et professionnelles.

1. Le rapport au travail : désajustement au travail ou désajustement au métier ?

En ce qui concerne les transmissions familiales, le discours majoritaire au sein des sept entretiens complémentaires fait ressortir un rapport contrarié à l'activité professionnelle, notamment du côté des pères des enquêtes. Cependant, l'analyse des parcours professionnels met en lumière une autre dimension : celle d'un désajustement entre les dispositions et la profession exercée avant la prise du congé parental, sur le modèle des reconversions professionnelles étudiées par Sophie Denave (2015).

a) Une corvée nécessaire pour les pères

Les enquêtés interrogés dans les entretiens complémentaires ont hérité de leurs pères un rapport instrumental plutôt qu'expressif au travail (Baudelot, Gollac, 2003) : l'emploi est appréhendé comme ce qui doit être fait pour vivre, mais « l'important » se trouve en dehors de cette sphère.

Les pères d'Aurélien⁸³, de Marc⁸⁴ et de Simon⁸⁵ ont selon leurs fils un rapport instrumental au travail : perçue comme « nécessaire pour vivre » (Aurélien), valorisé avant tout pour la sécurité matérielle qu'elle permet (Simon), l'activité professionnelle est une nécessité subie. Dans le cas du père de Marc, elle entre en concurrence avec « la vraie vie », notamment le bricolage et le sport : « il y a une valeur importante [pour mon père], c'est d'essayer, en dehors du travail, parce que justement pour lui le travail c'est cette parcelle de la vie qu'il faut à tout prix mettre entre parenthèse quand on en sort : c'est l'agrément, il faut que la vie soit agréable ».

L'emploi est d'autant moins valorisé que le père n'a pas pu poursuivre ses études comme il l'aurait souhaité. Par exemple, le père d'Aurélien a échoué de peu le baccalauréat et ses parents n'ont pas pu le soutenir financièrement pour qu'il redouble, ce qui était d'autant plus frustrant qu'il était pris dans une école d'ingénieur). Valérian⁸⁶ décrit quant à lui son père comme « exploité » au travail. Ce dernier tient un discours ambivalent sur le rapport à l'activité professionnelle paternel. En effet, il valorise sa conscience professionnelle, dont il estime avoir hérité : il donne pour anecdote le souvenir de son père parti réparer un dimanche le tracteur de son patron, alors que ce dernier ne l'avait pas payé depuis six mois et contre qui il était en procédure aux prud'hommes. Cependant, Valérian déplore que les employeur.euses de son père aient profité de ce dernier à cause de ça. Plus largement, il regrette que ses parents aient travaillé « comme des mules », pour une retraite modeste, au prix de leur santé et d'autres activités :

[Moi et ma sœur], on veut pas reproduire le schéma de se dire "j'ai bossé comme une mule, j'ai ma retraite... et quoi ? A côté, j'ai rien fait. J'ai fait que bosser. Toute ma vie". Je crois que ma sœur et moi, on veut pas arriver à ce fait-là, parce que c'est un peu le côté triste de mes parents, c'est un peu tristounet, leur vie. Parce que depuis qu'ils ont plus le boulot, le boulot c'était un peu toute leur vie. Et toute la reconnaissance sociale, même si c'était un peu des boulots de merde, et moi je trouve ça dommage, alors que je pense qu'ils auraient pu plus en profiter. (Valérian, chef de projet informatique, conjointe médecin, deux enfants lors du premier

⁸³ ancien gendarme, conjointe médecin, trois enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant et depuis six mois pour le troisième enfant

⁸⁴ enseignant du secondaire, conjointe ingénieure environnement, deux enfants, en congé parental pendant trois ans pour le premier et pendant un an et demi pour le deuxième enfant

⁸⁵ ancien livreur, conjointe marchandiseur, deux enfants, en congé parental pendant deux ans pour chacun de ses enfants

⁸⁶ chef de projet informatique, conjointe médecin, deux enfants lors du premier entretien et quatre lors du deuxième, en congé parental pendant deux ans pour le deuxième enfant

entretien et quatre lors du deuxième, en congé parental pendant deux ans pour le deuxième enfant)

À l'inverse, pour les parents d'Hugo Lefèvre⁸⁷, le travail n'était pas nécessaire grâce au capital économique hérité. Or, loin de permettre la transmission d'un rapport positif à l'activité, ses parents ont échoué à transmettre à Hugo un intérêt pour la fonction expressive du travail :

On a une crise des vocations dans cette famille. C'est un peu compliqué. La génération du dessus, et donc ma génération un peu, elle a été élevée en disant "tu feras ce que tu as envie parce que tu as les moyens", c'est le truc induit, "tu as les moyens de faire ce que tu as envie donc tu feras ce que tu as envie". Le problème, dans cette famille, je parle de la famille vraiment élargie, c'est que les gens ont pas de passion réelle, pas de vocation réelle, et du coup j'ai énormément de cousins qui sont restés pendant deux ans sans rien faire parce qu'ils savaient pas quoi faire ! Ils avaient les moyens de ne rien faire... Sauf que tous ceux qui l'ont fait le vivaient mal ! J'ai donné un nom à ce phénomène, le syndrome Lefèvre, tout le monde y est passé presque sans exception, tout le monde, et on est une vingtaine de cousins, tout le monde y est passé !

Ma mère elle était mère au foyer, elle avait cinq enfants, ça justifiait, mon père il était réparateur d'instruments de musique, mais ça le faisait chier, alors il a repris ses études, il a passé son bac qu'il n'avait pas eu, comme par hasard au moment où son aîné passait son bac, il a essayé de faire médecine mais à quarante ans c'était trop dur, il a fait une maîtrise de bio et il a été assistant vétérinaire... Il a fait plein de petits trucs derrière et maintenant il faut du théâtre, avec une troupe, et ma mère elle fait de l'alphabétisation... Ils s'occupent ! Mais ils ont jamais gagné leur vie... Moi ma mère m'a souvent dit que c'était compliqué pour mon père de ne pas gagner sa vie pour ses enfants. [...] [Après le départ de leurs enfants, les parents ont ouvert deux gîtes :] ça leur fait et une occupation et une petite rentrée d'argent aussi. Je pense pas qu'ils s'ennuient. Ils s'occupent.

J'ai hérité de tout ça. Si le travail m'emmerde, c'est aussi parce que j'ai vu mes parents ne pas travailler. Si j'ai pris un congé parental, c'est parce que mes deux parents étaient à la maison. Si ma priorité, c'est la famille, c'est parce qu'on était

⁸⁷ journaliste, conjointe journaliste, trois enfants, en congé parental pendant un an pour le troisième enfant

cinq enfants. (Hugo, journaliste, conjointe journaliste, trois enfants, en congé parental pendant un an pour le troisième enfant)

Hugo décrit donc un modèle parental tourné vers la famille et où les autres activités (professionnelles pour son père, associatives pour sa mère) sont exercées en dilettante. Il est héritier d'une « grande famille bourgeoise de gauche », où le travail est supposé être choisi pour sa valeur expressive, mais où l'exemple parental est en contradiction avec cette maxime. De plus, l'argent s'est tari, ce qui empêche Hugo d'ignorer la fonction instrumentale de l'activité. Le père d'Hugo constitue donc le pendant de ceux d'Aurélien, de Marc et de Simon : grâce à la fortune familiale, il a pu échapper à l'exercice d'une activité perçue comme inévitable, mais il n'a pas su construire et transmettre un rapport à l'activité professionnelle autre que comme « occupation » accessoire.

Ces transmissions suggèrent que les pères en congé parental interrogés ont hérité d'un rapport distancié au rôle de pourvoyeur de ressources : que ce rôle constitue un fardeau pour leurs pères (usure physique, nécessité en concurrence avec « la vraie vie ») ou qu'il ait pu y échapper (dans le cas du père d'Hugo), il n'est pas intériorisé comme une responsabilité que l'homme devrait endosser.

b) Le goût du travail des mères

À l'inverse, les pères mettent fréquemment en avant le rapport positif à l'activité professionnelle de leurs mères.

Les mères de Marc et de Valérian sont décrites comme ayant intériorisé la « valeur travail » :

Ma mère est de gauche, avec le côté stakhanoviste qui va avec, le travail c'est important. [...] Elle a vraiment cet amour du travail. Elle a toujours eu ce discours, mêlé à du féminisme, de l'indépendance. [...] Elle reliait ça à la manière dont ses parents l'ont élevée, et le travail, la valeur travail, c'est quelque chose qui est très ancré en elle. (Marc, enseignant du secondaire, conjointe ingénieure environnement, deux enfants, en congé parental pendant trois ans pour le premier et pendant un an et demi pour le deuxième enfant)

De même, selon Valérian⁸⁸, sa mère a « super mal vécu » le recours de ses deux enfants à un congé parental : « elle avait l'impression qu'elle avait raté quelque chose avec nous, qu'elle nous avait pas donné le goût du travail ».

Au-delà de ce rapport affectif et/ou moral au travail, la majorité des mères des sept pères interrogés sont décrites comme valorisant l'activité, à l'intérieur ou à l'extérieur de la maison. Celles qui travaillent sont décrites comme dynamiques en parallèle de leur emploi. Par exemple, la mère de Valérian faisait des conserves et s'occupait avec son mari de jardinage, d'un poulailler, de gaver les canards... De même, selon Simon :

[Ma mère] est hyperactive, il faut qu'elle fasse plein de trucs... Même là, elle est retraitée, elle a un agenda qui est plus rempli que le mien. C'est impressionnant, hier elle était à l'institut du monde arabe et là je sais plus où elle m'a dit qu'elle partait, au Louvres je crois... Elle aime bien cet emploi du temps chargé, elle aime bien faire des choses. (Simon, ancien livreur, conjointe marchandiseur, deux enfants, en congé parental pendant deux ans pour chacun de ses enfants)

Les mères au foyer ne sont pas en reste. Par exemple, François raconte :

J'ai jamais vu mes parents inertes, et je suis un peu comme ça aussi. [...] La « valeur travail », c'est par exemple vous êtes chez vous, même si vous pensez que vous faites une activité de loisir, vous lisez un article, vous essayez de le lire correctement. [...] [Ma mère] était très active, elle était pas du genre... s'il y avait du travail, elle faisait le travail. (François, cadre administratif dans la fonction publique, conjointe cadre des services comptables dans la fonction publique, deux enfants, en congé parental pendant deux ans pour le deuxième)

Plus que les pères, les mères ont donc un rapport à l'activité basé sur la « valeur travail ». Il peut s'agir d'une valorisation de l'emploi en tant que source de gratifications, d'indépendance, de reconnaissance sociale ou de socialisation (dans le cas de François, dont la mère était au foyer mais qui aurait voulu travailler) ; ou plus largement d'un tempérament « actif » où l'oisiveté est proscrite. Pour elles, le travail est moins envisagé dans sa fonction instrumentale que dans sa fonction expressive. À ce titre, les pères en congé parental semblent

⁸⁸ chef de projet informatique, conjointe médecin, deux enfants lors du premier entretien et quatre lors du deuxième, en congé parental pendant deux ans pour le deuxième enfant

avoir reçu un rapport ambivalent à l'activité professionnelle : valorisée par les mères plus que par les pères, ce « goût du travail » ne semble pas avoir été transmis aux enquêtés.

c) **Des vocations manquées**

L'examen des parcours étudiants et professionnels des enquêtés permet d'affiner la compréhension de leurs rapports au travail. En effet, si dans l'analyse des ressorts de la décision de prendre un congé parental, l'accent a été mis sur les insatisfactions conjoncturelles par rapport à l'emploi précédemment exercé ; les entretiens complémentaires mettent en évidence une difficulté de nombre d'enquêtés à s'approprier leur orientation professionnelle.

Tout d'abord, les enquêtés qui ont été réinterrogés décrivent leurs études comme une orientation fautive de mieux, soit en l'absence de « vocation », soit comme un réajustement par rapport à l'orientation précédemment envisagée. Par exemple, Hugo et Fabien⁸⁹ (voir encadré 9) décrivent une « absence de vocation », qui se traduit dans le cas du premier par une orientation la plus tardive possible et dans le cas du second par le choix d'études perçues comme généralistes et des changements fréquents de poste au sein de l'Education Nationale.

Encadré 9 - Fabien : l'impossibilité à s'approprier l'activité professionnelle

Lors de l'entretien initial, Fabien a spontanément détaillé son parcours professionnel avec une grande précision, en indiquant en parallèle l'évolution de sa vie conjugale et familiale. Il explique avoir choisi l'I.E.P. parce que ça lui permettait de « ne pas se spécialiser » et parce qu'il était intéressé par l'histoire et les questions d'actualité. Rétrospectivement, il estime que « l'aspect généraliste [lui] a joué un peu des torts parce qu'[il a] été un peu dilettante », et qu'il aurait « dû [s]e spécialiser ». Il prépare les concours de l'administration, intègre le ministère de l'Education Nationale et travaille un an comme intendant dans un lycée éloigné géographiquement de sa conjointe, qu'il a rencontrée l'année où il préparait les concours. Au bout d'un an, il obtient une mutation qui lui permet de travailler dans la même commune que sa conjointe, emploi qu'il conserve pendant deux ans avant d'être nommé sur un poste dans les ressources humaines qu'il occupe pendant six ans (toujours dans l'Education nationale), avant de prendre un congé parental de six mois. Pendant ce dernier, Fabien dépose une demande de poste dans la ville où travaille sa conjointe, essentiellement stratégique, car ils essaient d'obtenir un rapprochement de conjoint depuis plusieurs années : « pour blinder le

⁸⁹ cadre des ressources humaines dans la fonction publique, conjointe inspectrice du travail, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le deuxième enfant

dossier de mutation de Fanny, on s'était dit "tiens, je vais demander un poste à M. si j'en trouve un, histoire de prouver aux personnes qui étudient ton dossier de mutation que t'as fait des efforts pour aller sur M., mais c'est un peu fictif" ». Or, son dossier est retenu et il décide d'accepter le poste, qu'il rejoindra à la fin de son congé parental. L'entretien initial a lieu quelques jours avant la reprise de Fabien, et il se pose des questions concernant son nouvel emploi dans lequel il a du mal à se projeter : « dans le nouveau job que je vais occuper, il y a pas mal de flou, et j'ai l'impression que c'est une coquille vide en fait. C'est clair que le poste, ce poste-là que j'ai demandé, même si sur le papier c'est un poste au titre très ronflant, en termes de responsabilités, j'ai l'impression que j'en aurais beaucoup moins que même dans le premier poste que j'ai occupé, qui était déjà beaucoup moins... ».

Lors de l'entretien complémentaire, trois ans plus tard, Fabien déclare s'être lassé de cet emploi de RH de proximité et vient de passer un entretien pour reprendre un poste de gestion des personnels. Le retour dans l'entretien sur son parcours étudiant et professionnel fait écho à ses propres interrogations :

C'est un peu le drame de ma vie personnelle, je crois qu'une fois que je suis arrivé à la fac, j'ai passé les années un peu sans réfléchir à l'après et sans m'investir dans quelque chose de précis, concret, sans projet, et sorti un peu de l'aspect généraliste que représente cette formation. Donc du coup, je pense que j'ai vécu mes années étudiantes de manière très satisfaisante, disons que j'en ai profité, et je n'ai peut-être pas assez investi la partie étude pour accéder à des formations ou des métiers qui m'auraient peut-être davantage passionnés. Je me rends compte qu'aujourd'hui, comme vous dites, dans mon parcours professionnel, je passe d'un poste à l'autre tous les 3, 4, 5, 6 ans. Pour moi, ça a peu d'effet, parce que je suis sur des postes qui m'intéressent mais qui ne relèvent pas d'une vocation en fait. Et du coup, vous arrivez... Ces questions-là arrivent en plein moment où je me pose beaucoup de questions sur le sens de tout ça. Est-ce que j'ai envie de continuer sur cette même fausse dynamique, ou est-ce qu'aujourd'hui il ne serait pas temps de me poser et de faire quelque chose qui me plait vraiment ?

Les autres pères réinterrogés mentionnent quant à eux une réorientation ou un décalage entre l'orientation à laquelle ils aspirent et celles pour laquelle ils optent effectivement, comme Marc, qui avait commencé à faire de la recherche en physique, mais la découverte de Bruno Latour et

de la sociologie des sciences l'en désintéresse. Il devient professeur de lycée « à moitié par défaut » : il estimait que le temps était venu pour lui d'être indépendant financièrement, et le métier de professeur paraissait une suite logique à son D.E.A., mais le métier d'enseignement n'exerçait pas sur lui un attrait particulier.

Ces parcours professionnels font écho aux parcours de reconversions professionnelles étudiés par Sophie Denave (2015) : les insatisfactions décrites comme moteur de la prise du congé parental ne datent pas forcément des mois précédents le recours, mais peuvent s'inscrire dans un désajustement de plus longue date entre le travail exercé et les aspirations de l'individu, liées à des orientations scolaires contrariées. Les pères enquêtés ont eu des difficultés à s'approprier le contenu de l'activité professionnelle, les conduisant à opter pour un congé parental. Ces difficultés se manifestent également par l'exercice d'autres démarches ou activités, soit pour adapter l'activité professionnelle à leurs préférences, soit en s'investissant dans le hors-travail. Par exemple, Marc a commencé une thèse de sociologie en parallèle de son activité d'enseignant (avant de prendre son premier congé parental) afin de renouer avec l'intérêt pour cette discipline qu'il a découvert pendant ses études.

d) Les reconversions professionnelles : aller vers des secteurs « féminins »

Ce décalage entre les aspirations professionnelles et l'emploi exercé avant le recours au congé parental peut être illustré à l'échelle de l'ensemble des pères interrogés par les reconversions professionnelles réalisées, qui concerne onze pères sur trente-sept. On entend ici par reconversion l'exercice d'un métier dans un domaine professionnel différent de l'emploi précédemment exercé, et ayant demandé à l'individu une formation (certifiée par un organisme ou en autodidacte).

Dans la majorité des cas, les nouvelles professions s'exercent au contact d'enfants ou d'autrui, ou bien dans le domaine intellectuel ou artistique : enseignement, coaching, journaliste, scénariste, assistant maternel... Ces hommes travaillaient généralement dans des domaines « masculins » avant leur reconversion (armée, police, informatique). Ce passage d'un domaine « masculin » comme gendarme à un domaine « féminin » comme professeur des écoles et coach en développement personnel dans le cas d'Aurélien⁹⁰ permet de poser l'hypothèse d'une dissonance entre les dispositions constituées et l'activité professionnelle exercée (voir encadré 10).

⁹⁰ ancien gendarme, conjointe médecin, trois enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant et depuis six mois pour le troisième enfant

Encadré 10 - Aurélien : (re)devenir enseignant

Après le bac, Aurélien se destinait initialement à être professeur de sport et finance ses études en étant professeur de karaté, mais il échoue à l'examen. A vingt-huit ans et probablement sous la pression de ses parents qui s'inquiètent du prolongement des études de leur fils, il décide de passer les concours pour devenir sapeur pompier et gendarme. Il réussit le second et exerce dix ans en tant que tel. S'il apprécie son métier, il explique avoir fini par se lasser. Il a l'impression d'avoir fait le tour des postes qu'il peut exercer (d'autant qu'il s'agit de postes « d'exécutant ») et monter en grade imposerait des mutations professionnelles fréquentes (tous les trois ans), ce qui n'est pas compatible avec la carrière de sa conjointe médecin anesthésiste. Il est possible que ce désintérêt pour le métier de gendarme soit lié à une impossibilité de gravir les échelons. En effet, il explique avoir fait des démarches pour monter en grade (BTS sécurité, concours des officiers dont il a eu l'écrit) : on peut faire l'hypothèse qu'il n'a pas été reçu à l'oral, le conduisant à reconsidérer ses choix professionnels. L'arrivée de son deuxième enfant accentue les difficultés du couple à articuler travail et famille, les deux conjoints ayant des horaires variables et peu prévisibles. La prise du premier congé parental d'Aurélien est présentée comme un moyen de faciliter l'organisation, mais ayant été conditionnée à la réalisation d'un projet professionnel : c'est parce que son plan de reconversion est arrivé « à maturation » qu'il s'autorise à prendre un congé, pour devenir professeur des écoles. Il passe le concours pendant le congé et l'obtient quelques mois après avoir repris son travail de gendarme.

Quelques années plus tard, il prend de nouveau un congé parental pour son troisième enfant, pour suivre sa conjointe dans sa nouvelle affectation : il prend un an de congé parental, et le prolonge d'une année supplémentaire faute de poste. C'est l'occasion pour lui de se lancer dans une formation de neurosciences, par intérêt pour la discipline et pour enrichir sa future pratique de coach en développement personnel, qu'il espère exercer en parallèle de son activité de professeur des écoles.

Les choix de carrière d'Aurélien ont en commun d'être tournés vers les autres : certaines sont associés au « féminin » (professeur des écoles) et d'autres au « masculin » (sapeur pompier, gendarme, professeur de sport). Dans cette perspective, la reconversion d'Aurélien comme professeur des écoles et son désir de devenir coach en développement personnel paraît l'occasion de réactiver des dispositions antérieures de *caring* mises en sommeil quand il était gendarme.

Les données récoltées dans le cadre de l'enquête ne permettent pas d'analyser la prévalence de la constitution de disposition au *care* pendant la socialisation primaire, et la possible disjonction entre ces dispositions et l'exercice d'une profession « masculine ». Le fait qu'un quart des pères interrogés aient réalisé une reconversion professionnelle conjointement à leur prise d'un congé parental permet néanmoins de conforter l'hypothèse émise à partir des entretiens complémentaires d'un possible décalage entre la profession exercée avant la prise du congé et l'orientation (subie, contrainte, ou décevante par rapport à l'image idéalisée du métier). Or, les reconversions de ces pères vers des professions « féminines », mais aussi les réajustements réalisés par certains ayant conservé le même emploi ou exerçant un travail dans le même secteur d'activité⁹¹, suggèrent le décalage entre les dispositions au *caring* (parental) intériorisées par ces pères et les modalités d'exercice de leur activité professionnelle initiale.

Les entretiens laissent donc apparaître des désajustements entre l'activité professionnelle exercée avant le congé et les dispositions intériorisées par les pères, qu'elles soient liées au contenu de l'activité (laissant par exemple trop peu de place au *caring*) ou à un rapport distancié à la dimension expressive du travail. On peut alors dégager deux types de désajustements par rapport à la profession pouvant expliquer le recours au congé parental par les hommes interrogés. Le premier type de désajustement concerne le rapport à l'activité professionnelle : héritage de leur père d'une conception du travail comme un mal nécessaire, difficulté à s'approprier l'activité professionnelle dans les études supérieures... Dans cette perspective, le recours au congé parental serait la conséquence d'une distance des pères au rôle de pourvoyeur de revenu, et d'une valorisation par ces hommes du hors-travail (bricolage, activités artistiques ou intellectuelles, bénévolat). Le second type de désajustement concerne le rapport au travail effectivement exercé : les enquêtés ont développé des insatisfactions par rapport à leur emploi précédent, liées à l'écart entre les dispositions constituées lors de leur socialisation primaire et l'exercice de leur activité. Le congé parental représenterait dans cette perspective un « effet d'aubaine », permettant d'opérer un réajustement entre les dispositions et l'activité professionnelle sans prendre le risque de démissionner. Ce réajustement peut prendre plusieurs formes : changement d'emploi ou de secteur d'activité, négociations avec l'employeur.euse pour adapter l'activité. C'est le cas d'Antoine⁹², qui a obtenu après son congé

⁹¹ par exemple, Peter (ancien vendeur en ameublement, conjointe médecin, six enfants, en congé parental pendant huit ans du deuxième au cinquième enfant) a décidé de continuer à exercer comme céramiste, mais en ouvrant sa propre boutique, en partie pour garder le contrôle de ses horaires

⁹² cadre des relations publiques et de la communication, conjointe cadre supérieure, un enfant, en congé parental pendant trois mois

une réorganisation de son service pour diminuer sa charge de travail afin de passer plus de temps avec sa famille. Dans une partie des cas, l'impossibilité des pères de mettre en œuvre des dispositions constituées au *caring* dans leur activité les auraient conduits à se reconvertir vers des métiers qui s'exercent au contact des autres. On peut alors faire l'hypothèse que ces hommes auraient hérité d'un rapport positif à l'activité dans sa dimension expressive, potentiellement transmise par leurs mères.

2. Le rapport à la famille : la « valeur famille »

Si les entretiens complémentaires ont mis en évidence la transmission d'un rapport distancié au travail des pères aux fils, certains d'entre eux laissent aussi apparaître la transmission d'un rapport positif à la famille, ou un contre-modèle de l'évitement du temps parent-enfant.

A minima, il peut s'agir d'une valorisation du temps et des relations familiales, comme dans le cas d'Hugo⁹³, qui estime que grâce à ses parents, « la fratrie est très unie ». Plus spécifiquement, les parents ou les proches des enquêtés peuvent s'être penchés sur les méthodes d'éducation et avoir transmis cette marotte à leurs enfants, ce qui est le cas de quelques enquêtés, comme Philippe, qui rattache son intérêt pour la méthode de Loczy à un bain familial d'intérêt pour la pédagogie :

On a un grand-père qui était dans l'éducation nouvelle, qui était au CEMEA, le Centre d'éducation aux Méthodes d'Education Active, qui était très branché éducation nouvelle, on a fait tous des colos, on avait un oncle qui était organisateur de centres de vacances, on a fait des colos, donc on était dans le milieu de l'enfance, adolescence, accompagnement, on a toujours été dans ce milieu-là, on l'est toujours plus ou moins, et quand elle a eu des enfants, ma soeur a décidé de faire une reconversion à un moment, et de s'intéresser à l'éducation des enfants, donc en étant éducatrice de jeunes enfants. (Philippe, ingénieur pédagogique, conjointe graphiste, deux enfants, en congé parental à plein temps pendant six mois puis à temps partiel pendant six mois pour le premier enfant)

Ces transmissions peuvent également prendre la forme d'un contre-modèle : les parents étant perçus comme peu intéressés par la vie familiale, ou peu présents, leurs enfants ont cherché à prendre le contre-pied de ce modèle, comme dans le cas de Peter :

⁹³ journaliste, conjointe journaliste, trois enfants, en congé parental pendant un an pour le troisième enfant

J'étais plutôt élevé par ma mère. Les premières années de ma petite enfance, j'étais avec mon père et ma mère, quand même. Ils se sont séparés quand j'avais sept ou huit ans. En fait, ils n'ont pas été violents physiquement, je n'ai pas subi de la violence physique ; c'est là, actuellement, que je me rends compte justement que c'est plutôt un manque de présence. Mes parents travaillaient tous les deux, ma mère était souvent partie faire les livraisons, les livraisons et les achats, et moi j'étais mis dans le parc, quand j'étais petit, et mon père était censé lever son nez de son travail de temps en temps pour venir voir si son petit garçon allait encore bien. Et souvent, ma mère rentrait le soir et elle disait « – et Peter, il va comment ? – Ah je l'ai complètement oublié ! ». Donc je passais des journées entières dans mon parc sans que personne ne s'occupe de moi, quoi. Alors bon, j'avais peut-être trois-quatre ans, je ne peux pas quantifier exactement le nombre de jours que ça s'est passé comme ça, mais quand j'essaye de repenser à cette période-là actuellement, j'ai le souvenir du temps qui passe, de voir le soleil qui passe derrière la fenêtre, d'entendre les petits oiseaux chanter et... J'ai pas souvenir d'avoir joué avec mon père ou ma mère. Donc c'était plutôt une forme de négligence, qui je pense pour mes parents... Je pense qu'ils m'aimaient, sincèrement, mais je pense qu'ils ne savaient pas montrer comment faire. Ainsi, ça continuait. Par exemple, ma mère n'a jamais voulu faire des devoirs avec moi parce qu'elle avait des raisons pour ça, et donc je ne faisais pas mes devoirs. Une fois, j'ai été piqué fortement par des guêpes, tous les autres élèves de la classe, parce que c'était lors d'une sortie scolaire, tous les autres élèves ont été amenés à l'hôpital mais pas moi. Voilà, il y a des choses comme ça où je me rends compte et je me dis « tiens », maintenant que je suis moi-même adulte, que j'ai des enfants et qu'on réfléchit avec ma femme, on est en train de réfléchir, « qu'est-ce qui s'est passé avec moi, lors de ma petite enfance ? ». Parce que j'ai des soucis, quelques soucis avec ça. « Qu'est-ce qui s'est passé ? ». Parce que mes parents m'aiment, ils m'ont entouré, c'est bizarre et en fait on se dit non, ils n'étaient pas là. [...] Quand j'étais plus grand, avec ma sœur on allait chez mon père les weekends, mais mon père il travaillait, même le samedi, le dimanche, et puis faut qu'il travaille, quoi ! Donc on allait chez mon père, mais il fallait qu'on s'occupe tous seuls. [...] Moi, ça m'a fait mal de me dire « on ne voit mon papa qu'une fois par semaine voire une fois toutes les deux semaines et il ne libère même pas ces deux jours pour nous ». Et ça, c'est quelque chose qu'effectivement, je ne voulais pas reproduire avec mes enfants, je voulais être présent. (Peter, ancien

vendeur en ameublement, conjointe médecin, six enfants, en congé parental pendant huit ans du deuxième au cinquième enfant)

Le recours par les enquêtés au congé parental serait dans cette perspective la conséquence de la transmission d'un rapport positive à la famille, notamment la valorisation du temps parents-enfants ou un intérêt pour la pédagogie, c'est-à-dire une valorisation du rôle de pourvoyeur de soins (indépendamment du sexe du parent). Cependant, dans certains cas (notamment les enquêtés dont les parents étaient séparés), le temps parent-enfant est perçu comme ayant été « manquant ». Ces pères ont à cœur de ne pas reproduire l'exemple parental en étant davantage présents auprès de leurs enfants.

3. Des modèles familiaux atypiques

Selon Clotilde Lemarchant (2017) ou Catherine Marry (2004), l'inversion du genre peut être reliée à un modèle familial atypique par rapport aux normes sexuées ou à la composition de la fratrie ayant favorisé une socialisation genrée atypique.

Les entretiens complémentaires ont mis en évidence une forme d'inversion du genre dans le couple parental des enquêtés. Elle peut se situer dans les tempéraments et les préférences, comme suggéré précédemment : les pères sont décrits comme peu intéressés par le travail et très investis par le bricolage et le jardinage (Aurélien⁹⁴ et Fabien⁹⁵ qualifient tous les deux leur père de « Géo Trouvetout »), là où les mères sont décrites comme dynamiques et impliquées dans leur travail. Cette inversion peut aussi se traduire dans les caractères. Par exemple, selon Marc⁹⁶, le « mythe familial » veut que « les femmes portaient la culotte dans cette maison », que ce soit chez ses grands-parents ou chez ses parents. De même, quelques pères mentionnent une relative indifférenciation des rôles concernant le travail domestique. Par exemple, le père de Simon⁹⁷ « faisait pratiquement tout dans la maison » (y compris le repassage et la cuisine), parce qu'il rentrait plus tôt du travail que la mère de Simon.

Cette faible différenciation se traduit dans l'éducation : interrogé à ce sujet, aucun des enquêtés n'a le sentiment que leurs parents ont fait des différences en fonction du sexe dans

⁹⁴ ancien gendarme, conjointe médecin, trois enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant et depuis six mois pour le troisième enfant

⁹⁵ cadre des ressources humaines dans la fonction publique, conjointe inspectrice du travail, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le deuxième enfant

⁹⁶ enseignant du secondaire, conjointe ingénieure environnement, deux enfants, en congé parental pendant trois ans pour le premier et pendant un an et demi pour le deuxième enfant

⁹⁷ livreur, conjointe marchandiseur, deux enfants, en congé parental pendant deux ans pour chacun de ses enfants

l'enrôlement des enfants dans la prise en charge des tâches domestiques ou dans l'éducation. Par exemple, Valérian déclare :

Dès que j'étais à la maison, j'ai toujours aidé aux tâches ménagères. J'ai été élevé comme ça, ma mère n'a jamais fait de différence entre ma sœur et moi. Tout le monde aidait. Le seul qui aidait pas, c'était mon père parce qu'il rentrait tard du travail, il était crevé... C'était la règle, normal, il a bossé de 5 heures du matin jusqu'à 19 heures. (Valérian, chef de projet informatique, conjointe médecin, deux enfants lors du premier entretien et quatre lors du deuxième, en congé parental pendant deux ans pour le deuxième enfant)

Les parents des pères en congé parental semblent donc atypiques du point de vue des rôles de sexe traditionnels : les mères sont réputées pour être actives alors que leurs conjoints seraient plus calmes ou effacés, et les enfants étaient mobilisés pour prendre en charge le travail domestique indépendamment de leur sexe selon les entretiens complémentaires.

L'influence des dispositions sur le recours au congé parental peut donc prendre plusieurs formes. Chez une quinzaine d'enquêtés, on constate une valorisation de la « valeur famille » héritée de leurs parents, qui se manifeste par une progéniture nombreuse et/ou par une valorisation du temps familial. Cette valorisation de la famille peut également dans quelques cas prendre la forme d'un intérêt parental pour la pédagogie, qui transmettrait aux pères le désir que leurs enfants soient gardés par un de leurs parents dans la petite enfance. L'intériorisation d'une disposition au *caring* apparaît en creux dans les projets de reconversion d'une partie des pères, qui optent pour des nouvelles professions dans l'éducation ou la formation. Les entretiens complémentaires mettent quant à eux en évidence la transmission par les pères des enquêtés d'un désintérêt pour le travail et une valorisation du hors-travail, et un relatif « brouillage des frontières » sexués dans le couple parental, qui aurait pu amener les pères en congé parental à remettre en cause la division sexuée du travail dans le couple.

Cependant, le matériau recueilli ne permet pas de mettre en évidence un ou des modèles de socialisation permettant d'expliquer l'atypisme des pères en congé parental. Les entretiens laissent apparaître une pluralité de socialisations à l'origine du recours au congé parental par les pères. Tout d'abord, les pères ont pu hériter de leur socialisation primaire une représentation du rôle de pourvoyeur de ressources comme étant un « mal nécessaire » ou une fonction accessoire lorsque les finances du couple le permettent. Ensuite, ils peuvent avoir reçu un

rapport positif à la charge de pourvoyeur de soins, comme un intérêt pour la pédagogie ou le soin des jeunes enfants ou d'autrui. Enfin, pour certains pères, la logique dominante à l'origine du recours au congé est un effet d'aubaine : ces hommes ont intériorisé un rapport positif à l'activité professionnelle (notamment dans sa dimension expressive) mais l'emploi précédemment occupé était en décalage avec leurs aspirations. Pour ces pères, le congé est décrit en partie comme une période de chômage. Cette diversité est cohérente avec les enquêtes précédentes menées sur les hommes en situation d'inversion du genre, qui démontrent une faible disposition à l'atypisme et une hétérogénéité aux sein de ces derniers. Une enquête approfondie de la socialisation primaire et secondaire des pères en congé parental permettrait de mettre en évidence la prévalence de l'une ou l'autre de ces socialisations parmi les pères en congé parental, mais aussi leur convergence ou divergence possibles.

CONCLUSION

Le croisement du temps long du parcours de vie et du temps court du recours au dispositif met en lumière une pluralité de dynamiques ayant conduit les enquêtés à prendre un congé parental. Si le rapport à l'activité professionnelle (et notamment la représentation de soi comme étant « disponible » pour prendre un congé) est déterminant pour éclairer ce recours au masculin, la division du travail parental entre conjoints doit également être prise en compte. Dès lors, on peut identifier quatre mécanismes à l'origine du recours, en fonction de la priorité donnée au rôle de pourvoyeur de soins ou de ressources.

Articulation entre rôle de pourvoyeur de soins et de ressources dans le recours au congé parental des pères

	Pourvoyeur de soins	Pourvoyeur de ressources
Rôle prioritaire	Le congé pour prolonger son investissement parental	Le congé pour se repositionner dans l'emploi
Rôle secondaire	Le congé pour prendre le relais de la conjointe	Le congé pour se désengager du travail salarié

Il ne s'agit pas ici d'établir une typologie ou des idéaux-types qui permettraient de classer les enquêtés de manière univoque, mais de souligner la diversité des logiques à l'œuvre dans le

recours au congé parental. En effet, les rôles de pourvoyeur de soins et de ressources ne sont pas strictement dichotomiques. Par exemple, certains pères (notamment ceux en couple avec une femme médecin, ou les pères enseignants) assumaient avant la prise du congé parental le rôle de pourvoyeur de soins à titre principal sans pour autant aspirer à être père au foyer à plein temps.

Suivant le positionnement des pères concernant ces différents rapports à la fonction de pourvoyeur de soins et à celle de pourvoyeur de ressources, le congé parental constituera soit une continuité soit une rupture par rapport au parcours de vie du père. Ainsi, pour les pères ayant donné la priorité au temps familial par rapport au temps professionnel⁹⁸, le congé parental est présenté comme la suite logique de leur investissement parental, d'autant que certains d'entre eux ont hérité de leurs parents d'un rapport fort à la famille (famille nombreuse, mère au foyer...) ou une volonté de compenser une enfance constituée d'un rapport parent-enfant vécu comme insatisfaisant. De même, pour les pères qui ont investi le congé parental principalement ou en partie comme une période de chômage, le congé ne constitue pas une remise en cause de leur investissement professionnel antérieur. Au contraire, il est l'occasion de changer d'emploi ou de métier (en fonction de leur niveau de qualification), et donc de préserver leur rôle de pourvoyeur de ressources. Dans cette perspective, le congé parental apparaît comme l'occasion de réactiver des dispositions antérieures, notamment pour les pères qui se forment à une nouvelle activité, qu'il s'agisse de professionnaliser un hobby (coach sportif, jardinier) ou de travailler dans le domaine de l'enfance et/ou de l'éducation. À l'inverse, pour les pères qui prennent le relais de leur conjointe, le congé parental constitue une rupture, notamment pour ceux qui étaient impliqués dans des activités professionnelles chronophages : il s'agit d'apprendre à connaître le nourrisson et de s'adapter à la fonction de pourvoyeur de soins, mais aussi de développer de nouvelles compétences et un nouveau rapport au temps (voir chapitre 9). Enfin, pour les pères qui ont hérité d'un rapport négatif au travail, le congé parental permet de se dégager temporairement de l'emploi et donc de réactiver des dispositions en sommeil, notamment par rapport à des activités hors-travail.

⁹⁸ Soit parce qu'ils sont dans un couple hypogame où la conjointe a une activité chronophage, soit parce que les deux parents présentent une homogamie du temps au bénéfice du temps familial.

CHAPITRE 6 : NEGOCIER LE CONGE PARENTAL QUAND ON EST UN HOMME

Selon Florence Brunet et Pauline Kertudo (2010), « en s’inscrivant dans le congé parental, les femmes se sont tacitement engagées à élever elles-mêmes leurs enfants, à se consacrer à leur éducation durant les premières années de leur vie. La libération des contraintes imposées par leur activité professionnelle ne poursuit pas, en principe, d’autres objectifs » (*ibidem* : 24). Les mères sont d’autant plus susceptibles de se soumettre à cette injonction implicite que la mère est supposée dévouer son temps aux enfants (Hays, 1998 ; Lee, Bristow, Faircloth, Macvarish, 2014) et faire preuve d’une « disponibilité permanente » à ses enfants et à sa famille (Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel, Sonthonnax, 1985 ; Daune-Richard, Devreux, 1986, cité par Bessin, Gaudart, 2009).

Or, le temps du congé n’est pas prescriptif. Sophie Denave (2015) signale par exemple que quelques-uns de ses enquêtés ont pris un congé parental pour opérer leur reconversion. Dans cette perspective, on peut faire l’hypothèse d’une pluralité des usages possibles du temps du congé : s’occuper des enfants, mener à bien un projet personnel ou professionnel, chercher un nouveau travail... Les hommes pourraient être plus susceptibles que les femmes de faire un usage du temps du congé autre que celui d’un mode d’accueil pour l’enfant. Cette possibilité laissée aux pères d’affecter le temps du congé à des activités plus variées que les pères est perceptible dans le moment de recours au congé en fonction du sexe : là où les mères interrogées ont systématiquement pris leur congé dans le prolongement de leur congé maternité, 17 des pères interrogés sur 37 ont pris le congé parental plusieurs mois voire plusieurs années après leur congé de paternité et celui de maternité de leur conjointe.

L’absence de prescription concernant l’usage du temps ne signifie pas pour autant que l’affectation de ce temps est déconnectée de toute norme sociale, ou de toute négociation : l’allocation du temps du congé peut être assimilée à une transaction sociale. Ce concept vise à comprendre le cadre dans lequel plusieurs individus se coordonnent sur une décision ou une pratique :

Chaque pratique est alors lue comme un moment de transaction entre des acteurs (individuels et collectifs) situés et impliqués socialement, culturellement et

affectivement dans le rapport au monde qu'ils entretiennent. [...] De ce fait, il s'établit entre les individus ou les groupes un rapport social inégalitaire, c'est-à-dire des possibilités d'action différenciées, du fait de positions initiales dissemblables. Ce schéma de la transaction « permet d'imaginer la vie sociale comme étant une confrontation d'une pluralité d'acteurs en relation partiellement conflictuelle et en négociation pour déterminer des zones d'accord en fonction de leur capacité de pression respective » (Remy, Voyle, Sevrain., 1978 : 89). (Fusulier, Marquis, 2009 : 24-25)

La notion de « transaction sociale » permet de dépasser une conception mécaniste des pratiques sociales qui découleraient des normes sociales, pour rendre compte au contraire de leur caractère négocié. La négociation n'est pas envisagée ici comme « un dialogue centré sur un problème à résoudre et visant une décision conjointe » (Stimec, 2011 : 10), mais comme une opération d'ajustements mutuels par les différents individus concernés afin de parvenir à une logique d'action ou des représentations compatibles entre elles. Dans cette perspective, la division sexuée du travail au sein du couple fait l'objet d'une transaction sociale entre les conjoint.es, dans la mesure où les différentes activités humaines destinées à la « production du vivre » (Hirata, Zarifian, 2000) sont réparties entre les membres du couple, et cette répartition doit faire l'objet d'une concertation entre les conjoints (au moins tacite) afin que toutes les activités nécessaires soient réalisées et qu'elles le soient de manière optimale (en évitant que les deux conjoint.es réalisent les mêmes activités en double par exemple).

Parler de concertation entre les conjoint.es à propos du travail domestique ne signifie pas pour autant qu'elle se déroule en dehors de tout cadre social, que les deux conjoint.es soient à égalité dans la fixation des modalités de la division sexuée du travail, ni qu'elle est fixée une fois pour toutes. Selon Jean Rémy (2005) :

La division du travail domestique ne peut ni être lue comme le simple produit d'une structure et d'une culture ni le fruit d'une négociation au sens strict, elle résulte plutôt d'une transaction sociale entre les membres de la famille qui fait intervenir de nombreux éléments issus de la tradition et des positions socioprofessionnelles (les contraintes et les ressources telles que la qualification, le statut professionnel, l'apport patrimonial...) tout en combinant des registres multiples (stratégies, sens, confiance, affects) dans l'interaction. (*ibidem* : 84)

Les ressources⁹⁹ dont peuvent se prévaloir les conjoint.es (y compris l'assignation des femmes à la prise en charge des tâches domestiques et des enfants) joueront un rôle prépondérant dans la fixation des modalités de la division du travail domestique, ou plus largement de la division sexuée du travail. Le congé parental des pères paraît dès lors un point d'entrée possible pour étudier les mécanismes qui président à la division sexuée du travail : l'inversion des rôles qu'elle suppose dessine une situation où « les règles sont insuffisantes ou n'indiquent pas clairement l'action appropriée » (Thuderoz, 2010 : 17), dans la mesure où plusieurs normes sont en concurrence : l'assignation des hommes à la fonction de pourvoyeur de ressources et celle du parent en congé à la fonction de pourvoyeur de soins, l'injonction à l'égalité conjugale et parentale...

La situation d'entretien est alors un moment privilégié pour saisir comment les hommes négocient auprès de l'enquêtrice (et donc auprès d'autrui, mais aussi d'eux-mêmes) l'acceptabilité sociale de leur recours au congé parental, en fonction de leurs discours sur l'usage du temps du congé, et donc sur la division sexuée du travail dans ce cadre. Trois domaines de négociations seront étudiés : l'assignation masculine au rôle de pourvoyeur de ressources, l'assignation du parent en congé parental à la fonction de principal mode d'accueil de l'enfant et les négociations conjugales concernant la division sexuée du travail pendant cette période.

I — NEGOCIER SON MAINTIEN DANS LE ROLE DE POURVOYEUR DE RESSOURCES

À proprement parler, l'expression « pourvoyeur de ressources » renvoie à la responsabilité de gagner l'argent dont la famille a besoin pour vivre. Cependant, elle peut également être rapprochée de l'assignation à la sphère productive (par opposition à la sphère reproductive). Ces deux expressions semblent similaires, mais elles peuvent en réalité être dissociées : un individu peut être apporteur de ressources sans pour autant être inscrit dans la sphère productive (par exemple, un.e rentier.e), ou subvenir matériellement aux besoins de la

⁹⁹ Le terme « ressource » s'inspire ici de la théorie des ressources de Blood et Wolfe (1960), selon laquelle la distribution du pouvoir conjugal dépend des contributions fournies par chaque conjoint : le partenaire qui dispose du plus de ressources socialement valorisées, comme le revenu ou le statut social, aura plus de pouvoir dans la prise de décisions conjugales. Cependant, en suivant Constantina Safilios-Rothschild (1970, 1976) et Josette Coenen-Huther (2001), la notion de « ressource » est appliquée ici à tout élément susceptible d'être utile à un des conjoints pour prendre l'ascendant sur l'autre dans une transaction sociale donnée, comme les ressources relationnelles (l'amour, la sexualité), les valeurs du couple et les normes sociales concernant la parentalité, les relations conjugales, le genre, etc.

famille sans gagner d'argent (autoproduction agricole). Plus largement, la formule « pourvoyeur de ressource » peut également renvoyer à l'assignation des hommes à des activités « productives » (visant à créer ou à transformer un bien), par opposition aux activités « reproductives » qui relèvent davantage des services et/ou qui sont « invisibles » :

Les tâches féminines sont plutôt de l'ordre de la reproduction, impliquant la répétition périodique (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, saisonnière) des mêmes gestes et des mêmes opérations, avec ce qu'elles impliquent de routine. Alors qu'à l'inverse, les tâches masculines sont davantage de l'ordre de la production, voire de la création, suscitant la fierté de soi et la reconnaissance d'autrui : qu'on pense au résultat d'un bricolage réussi par rapport à un tas de linge repassé ou même un « ménage » bien fait. C'est au contraire lorsqu'il n'est pas ou mal fait qu'un « ménage » se voit... (Pfefferkorn, 2011)

Certes, contrairement à plusieurs pères au foyer (Chatot, 2014), les pères en congé parental ne soulignent pas les économies réalisées par le recours au congé parental (en dehors de l'absence de frais de mode d'accueil payant), en autoproduisant certains aliments ou en réduisant les dépenses. De même, leur participation aux dépenses du foyer (et donc la persistance de leur fonction de pourvoyeur de revenus) est rarement mise en avant, même si quelques-uns mentionnent avoir puisé dans leur épargne pendant cette période ou (pour ceux dans les couples aux revenus les plus modestes) évoquent le CLCA comme source de revenu pendant cette période. Cependant, comme les pères au foyer (Chatot, 2014) ou bénéficiaires de l'APE (Boyer, 2004 ; Trelu, 2010), les hommes interrogés manifestent leur attachement à la sphère productive et/ou à l'emploi.

1. Un congé parental pour rebondir professionnellement

Comme énoncé précédemment, le congé parental peut être l'occasion pour le père de se repositionner professionnellement, que ce soit par un changement d'emploi ou de métier. Plus largement, de nombreux pères en congé pratiquent pendant cette période des activités en lien avec leur retour à l'emploi.

Pour quelques pères, le dispositif du congé parental est utilisé avant tout dans une perspective professionnelle. C'est notamment le cas de Philippe¹⁰⁰, qui déclare : « mon congé parental, c'était avant tout pas pour l'enfant quand même ». Il explique avoir pris un congé

¹⁰⁰ ingénieur pédagogique, conjointe graphiste, deux enfants, en congé parental à plein temps pendant six mois puis à temps partiel pendant six mois pour le premier enfant

parental à plein temps pendant six mois en même temps que sa conjointe, afin de faire pression sur son employeur et obtenir une rupture conventionnelle à ses conditions. Ils ont profité de ce congé pour aller au Chili (dont sa conjointe est originaire) dans le but d’y monter une entreprise. Sur place, ils vivent « en communauté » avec les parents de sa conjointe, qui s’occupent de l’enfant pendant que lui et sa conjointe essaient de faire aboutir leur projet professionnel, même s’il estime que cette période a largement été consacrée à des sorties à trois, avec sa fille et sa conjointe. Trois autres pères ont également affecté le temps de leur congé (ou leur deuxième congé dans le cas de Nicolas¹⁰¹) à des recherches d’emploi et/ou de reconversion, pendant que leurs enfants étaient gardés en crèche ou par une assistante maternelle. Ainsi, après avoir décrit son parcours salarié, Zack raconte :

En parallèle [de mon travail de responsable de service], j’ai développé une activité artistique d’artiste-plasticien, donc peintre, dessin, photographe... C’est en 2007 que j’ai eu un premier congé parental d’éducation. Alors sur le plan familial, je me suis marié en 1998 et j’ai eu un premier enfant en 2006, j’ai eu un deuxième enfant en 2007, et c’est à l’arrivée de ce deuxième enfant que j’ai pris un congé parental d’éducation. En même temps que ce congé parental d’éducation, j’ai continué à travailler artistiquement, et à la fin du congé parental d’éducation, qui m’a amené en 2010, j’ai démissionné sous la forme d’une rupture conventionnelle. [...] C’est là où c’est particulier chez moi, c’est que ce congé parental d’éducation certes m’a permis d’avoir une disponibilité du coup par rapport à mon métier de salarié, de mon métier dans la branche informatique, et d’amorcer une activité autonome en tant qu’artiste. (Zack, ancien chef de projet informatique devenu artiste plasticien, conjointe comédienne, trois enfants, en congé parental pendant trois ans pour le deuxième et pendant trois ans pour le troisième enfant)

De même, quand il parle des réactions de son entourage à l’annonce de la prise d’un congé parental, ce dernier est assimilé à un moment de transition professionnelle plus qu’à une période de garde des enfants :

[Question : Comment ont réagi vos proches quand vous avez dit que vous alliez prendre un congé parental ?] J’allais dire « assez naturellement », parce que derrière il y avait une évolution professionnelle qui se profilait, mais en même temps, comme c’était une évolution professionnelle qui était assez risquée, les gens

¹⁰¹ ancien employé administratif devenu scénariste, conjointe comptable, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le premier et pendant un an pour le deuxième enfant

ont été assez surpris, et un peu craintifs par rapport à l'évolution de notre situation. (Zack, ancien chef de projet informatique devenu artiste plasticien, conjointe comédienne, trois enfants, en congé parental pendant trois ans pour le deuxième et pendant trois ans pour le troisième enfant)

De façon secondaire, comme mentionné précédemment, neuf autres pères en congé parental à temps plein ont profité du dispositif ou d'une période d'inactivité consécutive pour opérer ou préparer (au moment de l'entretien) une reconversion professionnelle. Ces reconversions peuvent prendre la forme d'une formation réalisée après le congé parental pour cinq pères, comme Simon¹⁰² : au chômage après son deuxième congé, il a suivi des cours du soir pour obtenir un bac professionnel « aménagement du paysage » et s'apprête à passer un concours pour être jardinier dans une municipalité au moment de l'entretien complémentaire. Pour les quatre autres pères, le changement de métier est amorcé pendant le congé par la rédaction de « piges », des cours particulières de langue, l'implication dans une association pour en devenir salarié ou le maintien d'une pratique sportive. Ces activités, par leur caractère ponctuel, leur permettent de concilier garde du ou des enfants et amorce d'un retour à l'emploi, comme pour Sébastien, qui consacre une part importante de ses journées au sport afin de se préparer à sa future activité de coach sportif :

[Le congé] c'est le début d'une nouvelle vie, je vais m'orienter dans du coaching en fait... [...] [Le matin, après avoir emmené le grand à l'école,] je vais courir avec [le deuxième dans une poussette], je fais mon sport dans le parc à côté [...] Je fais toujours autant de sport [qu'avant le congé], mais par contre en fait je fais à peu près deux heures trente tous les matins avec le petit, et en extérieur, et puis le soir souvent... Bah là mon épouse elle s'est mise au sport donc j'en fais un jour sur deux maintenant, mais sinon j'allais tous les soirs... [...] Le dimanche ou lundi [, Sabine ne travaille pas,] je vais au sport, je reviens, je commence à 9 heures, je reviens à 11 heures, ensuite je vais boxer à midi, je reviens à 14 heures. (Sébastien, policier, conjointe employée administrative, deux enfants, en congé parental depuis un an et demi pour le deuxième)

Vingt-deux des trente-sept pères interrogés conjuguent donc congé parental et préoccupations liées à l'emploi rémunéré, sous des formes diverses : congé consacré à un projet professionnel ou à une recherche d'emploi (quatre pères), formation ou concours pendant ou

¹⁰² Ancien livreur, conjointe marchandiseur, deux enfants, en congé parental pendant deux ans pour chacun de ses enfants

après le congé (six pères), pratique d'activités destinées à être professionnalisées (quatre pères) ou recherche d'emploi pendant le congé (huit pères, dont trois pères au chômage avant la prise du congé). Ainsi, pour plus de la moitié des pères, le congé parental ne constitue pas à proprement parler une « parenthèse » par rapport à l'activité professionnelle, puisque cette dernière s'imisce dans le congé (quand elle n'est pas le moteur de sa souscription).

Ces activités liées à l'emploi prennent cependant des formes différentes selon l'appartenance sociale du père (Chatot, 2017a). Trois des quatre pères qui profitent du congé pour mettre en place un projet professionnel sont cadres, détenteurs d'au moins un master et pour deux d'entre eux dans une union hypergame. Ces pères détiennent donc les ressources économiques pour bénéficier d'un autre mode d'accueil, mais aussi symboliques pour négocier avec leur conjointe ou avec autrui le recours à un congé parental qui ne serait pas affecté à la garde des enfants. À l'inverse, les pères qui amorcent une reconversion professionnelle pendant ou après sont pour la majorité d'entre eux peu diplômés, appartiennent principalement aux professions intermédiaires et ont souvent pris deux congés parentaux ou plus. On peut donc supposer que ces pères n'avaient pas les ressources pour se consacrer à leurs projets professionnels à plein temps en confiant leur enfant à un mode d'accueil ou pour ignorer les préoccupations liées à leur retour à l'emploi, du fait de leur moindre qualification (par rapport aux pères cadres) et de leur éloignement plus prolongé de l'emploi.

Ainsi, comme les pères bénéficiaires de l'APE (Boyer, 2004), le congé parental est présenté par une grande partie des pères comme en rapport avec le rôle de pourvoyeur de ressources : qu'il s'agisse de décrire le congé comme une « parenthèse » (notamment pour les pères cadres qui prennent un congé de six mois ou moins) ou comme un moyen de se replacer dans l'emploi (recherche d'un nouveau travail, reconversion), les enquêtés négocient avec l'enquêtrice leur recours au congé comme une transgression circonscrite des normes dominantes de la masculinité (Merla, 2007). Les mères en congé parental quant à elles mentionnent beaucoup moins fréquemment l'activité professionnelle comme en relation avec le congé : si elles comptent presque toutes recommencer à travailler à la fin de leur congé, ce dernier est appréhendé comme une occasion de se consacrer au rôle de pourvoyeuse de soins et de faire temporairement abstraction de celui de pourvoyeuse de ressources.

2. L'omniprésence des « projets »

Au-delà de ces objectifs liés à la sphère professionnelle, la quasi-totalité des pères en congé parental expliquent qu'ils avaient des « projets » qu'ils espéraient mettre en place pendant cette période (comme les pères en congé parental en Norvège ; Kvande, Brandth,

2016a, 2016b). En dehors des projets liés à l'activité professionnelle, les activités envisagées s'inscrivent souvent dans des domaines « masculins » comme des travaux dans la maison ou du bricolage (12 pères, appartenant principalement aux catégories « ouvriers » ou aux professions intermédiaires) ou au sport (5 pères), mais ils évoquent plus ponctuellement des activités « mixtes » comme du bénévolat associatif ou de la musique, voire dans quelques cas des activités plus « féminines » comme faire davantage la cuisine ou mettre en place des activités d'éveil. Si certains pères sont parvenus à les mener à bien (notamment ceux dont les enfants sont gardés à la crèche pendant le congé), la majorité d'entre eux disent avoir revu leurs exigences à la baisse, ou même avoir renoncé à les réaliser pendant le congé, comme Nathan :

Je pense qu'il faudrait renommer le « congé parental » en « année parentale » [rire]. Parce que moi je l'ai vachement pris à la légère, je me suis dit « je ferais ça, ça, la maison, je vais faire une cabane dans le jardin, je l'avais prévue depuis longtemps, je vais faire ça, je vais faire ça... » et en fait... Pas grand-chose ! [rire] (Nathan, commercial, conjointe chiropraticienne, deux enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant)

La récurrence dans le discours des pères de ces « projets » interpelle, d'autant que ce discours contraste avec celui des mères en congé parental qui interrogées sur ce sujet répondent généralement qu'elles n'avaient pas de projet, en dehors de s'occuper de leurs enfants, parce qu'elles savaient qu'elles n'en auraient pas le temps. De fait, il est possible que les enquêtés aient peu anticipé le déroulement concret du congé, comme pour les futurs parents :

Pendant la grossesse, l'horizon temporel des couples tend à se borner au moment de la naissance, l'après-naissance constituant pour eux un moment d'incertitude difficile à envisager. [...] Les intentions en matière de répartition des tâches et de soins aux enfants, telles qu'elles sont formulées avant la naissance de l'enfant, correspondent peu souvent à la manière dont ces tâches se répartiront réellement une fois l'enfant né et présent dans le ménage. (Le Goff, Girardin, 2016 : 106)

Ces projets peuvent par ailleurs s'inscrire dans une démarche de « revirilisation » (Trellu, 2010) en aménageant le congé parental en y incluant des activités marquées comme « masculines », et plus largement en présentant le père comme « actif » par rapport à la passivité (supposée) du parent au foyer qui resterait à l'intérieur du domicile à s'occuper de son enfant. Plus largement, ils pourraient indiquer que les pères rencontrés ne se sont autorisés à prendre un congé parental qu'à condition de faire quelque chose de « productif », c'est-à-dire autre chose que d'assurer le travail reproductif : ces objectifs participeraient donc de la négociation entre l'enquêté et

l'enquêtrice (ou autrui) concernant l'acceptabilité de la prise d'un congé parental par un homme. En effet, si certains de ces projets n'ont pas trait directement à la sphère professionnelle, la majorité d'entre eux a trait soit à des activités qui se pratiquent en dehors du domicile, soit à des tâches domestiques « masculines ».

Cependant, l'opposition un peu rapide entre projets des pères/absence de projets des mères doit être nuancée. Tout d'abord, il pourrait ne s'agir que d'un effet de discours : de même que les pères en congé parental pourraient difficilement afficher avoir pris le congé « juste » pour s'occuper des enfants, les injonctions en termes de disponibilité et d'attention à l'enfant qui pèsent sur les mères les feraient passer sous silence leur volonté éventuelle d'accomplir un objectif qui ne soit pas relatif aux enfants. C'est ce que suggère Valérie¹⁰³ dans un mail envoyé à l'enquêtrice à la suite de l'entretien : « Un élément que j'ai oublié dans notre entretien : lorsqu'on se met en congé parental on s'imagine qu'on va pouvoir faire plein de choses (c'est ce que je pensais) et notamment différentes sorties mais en fait non car on a notre enfant avec nous en permanence et que du coup ce n'est pas possible ». Ensuite, les mères les plus dotées de mon échantillon ont elles aussi mentionné des « projets » concernant leur congé parental, comme un investissement associatif et religieux. Martine¹⁰⁴, qui est la mère en congé parental la mieux rémunérée de mon échantillon, tient un discours semblable à celui de certains des pères en congé parental rencontrés. Ainsi, en plus de sa recherche d'emploi¹⁰⁵, elle explique qu'elle avait « une to do list de plein de choses à faire »¹⁰⁶ pendant son congé : faire des albums photos et des papiers d'identité pour sa fille, classer de la paperasse, revoir d'anciennes connaissances... Or, les « tâches » que s'assignent Valérie et Martine (en dehors de la recherche d'emploi de cette dernière) renvoient à des activités occasionnelles plutôt qu'à un « objectif ». À ce titre, on peut faire l'hypothèse que les hommes et les femmes en congé parental aient envisagé des « projets » de nature différente¹⁰⁷ : objectif précis à mener à bien, s'inscrivant dans le temps long, sortant de l'ordinaire et/ou se réalisant à l'extérieur du domicile pour les hommes ; activités plus ponctuelles, courantes et/ou se réalisant à l'intérieur du domicile pour les femmes.

Par ailleurs, pour les deux sexes, le congé parental peut être l'occasion d'une intensification du travail domestique, en prenant en charge les tâches domestiques plus

¹⁰³ responsable des finances dans un centre communal, conjoint directeur d'un centre communal, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le premier et pendant un an et demi pour le deuxième enfant

¹⁰⁴ chef de produits, conjoint contrôleur de gestion, un enfant, un congé parental pendant un mois

¹⁰⁵ Elle souhaite démissionner de l'entreprise où elle travaille et a commencé à prospecter pour un nouvel emploi pendant sa grossesse.

¹⁰⁶ Ce qui n'est pas sans rappeler les propos d'Armand (collecteur de fond, conjointe enseignante du secondaire, un enfant, en congé parental pendant quatre mois) : « j'ai une to do list énorme de quatre pages ».

¹⁰⁷ Et donc que les réponses négatives des mères en congé parental concernant leurs éventuels « projets » tiennent sans doute en partie au terme utilisé par l'enquêtrice.

régulièrement ou de manière plus approfondie (comme la cuisine) et celles qui ne s'inscrivent pas dans le quotidien (tâches administratives, bricolage). En effet, une partie des projets des parents en congé parental (notamment ceux qui ont trait à l'aménagement du domicile ou la cuisine pour les hommes ; exigences domestiques plus élevées¹⁰⁸ pour les femmes ; Brunet, Kertudo, 2010) peuvent aussi se rapprocher d'une volonté de prendre en charge davantage d'activités de *care* pendant cette période que quand ils étaient en activité professionnelle. Dans cette perspective, les travaux dans la maison envisagés par une partie des pères pourraient être perçus comme la contribution des pères à l'amélioration de l'environnement familial par des activités marquées comme « masculines ».

La capacité à formuler un « projet » autre que s'occuper des enfants pendant le congé parental dépend donc des ressources détenues par le parent. Tout d'abord, les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'envisager le congé parental comme l'occasion de mener à bien un projet, soit qu'ils sous-estiment le caractère chronophage du travail parental concernant un nourrisson, soit que ces projets constituent une condition d'acceptation par les pères et par leur entourage du recours à un congé par un homme (Chatot, 2017a). Ensuite, les femmes qui sont détentrices de ressources économiques et/ou « mères au foyer » sont plus susceptibles de s'investir dans des projets extra-domestiques. Ainsi, Martine tient un discours très semblable à celui des pères cadres en congé parental concernant son appréhension du temps du congé, et la durée de son congé (la plus courte observée parmi les mères) la rapproche également de ces derniers. Dans son cas, il s'agit moins d'un congé « parental » que d'une période de chômage et de vacances, que Martine passe avec sa fille. Pour les mères au foyer, Elisa¹⁰⁹ et Charline¹¹⁰, un engagement dans la communauté (association, paroisse, etc.) fait « partie du rôle ». Par exemple, Charline ne présente pas le temps qu'elle consacre à la communauté comme du temps qui serait « pris » aux enfants¹¹¹, mais au contraire comme remplissant un vide : « Je sais que si je restais chez moi, je m'embêterais. Si je m'engage aujourd'hui [dans des associations et dans ma paroisse], c'est que c'est intéressant mais aussi que ça permet de sortir de chez soi et de

¹⁰⁸ Par exemple, Peggie (surveillante pénitentiaire, conjoint infirmier, deux enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant) déclare : « Je pense qu'on se rajoute du travail, je me mets une pression supplémentaire du fait que je sois à la maison ». Elle se réjouit d'avoir repris le travail pour y échapper : « au moins quand je suis au travail, j'aurais pas à regarder, à savoir s'il faut laver par terre, si l'aspirateur est passé, si les animaux ont tous un petit coin propre, si les courses sont faites ; je travaille ».

¹⁰⁹ Elisa (testeuse de jeux vidéos, conjoint développeur informatique, trois enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le troisième enfant) est en situation de déclassement social : issue d'une famille appartenant à la bourgeoisie et aspirant à être mère au foyer, elle en est empêchée par la situation économique du couple, d'autant que son conjoint est opposé à ce qu'elle prenne un congé parental, pour la protéger du risque d'isolement. Il cède finalement pour le troisième enfant, d'autant que le couple déménage dans une autre région et qu'Elisa va devoir démissionner du poste qu'elle occupe.

¹¹⁰

¹¹¹ Contrairement à la majorité des mères qui se projettent dans le congé parental comme un temps de parentalité intensive.

rencontrer des gens, ça évite de déprimer tout seul dans son coin ». De même, Elisa explique avoir « une tonne de projets en cours, [qu'elle] avance très lentement » et aimerait avoir un salaire de parent au foyer pour continuer à « donner du temps pour les autres ». Ainsi, là où la majorité des mères rencontrées (de classes populaires ou de classes moyennes) envisagent le congé comme l'occasion de se consacrer aux enfants et aux activités de *care*, les mères mieux dotées et les pères se projettent dans cette période en y incluant du temps pour des activités extra-parentales.

Ces projets fournissent un « alibi » aux parents les plus susceptibles de valoriser la fonction de pourvoyeur de soins et d'aspérer à être parent au foyer : l'investissement communautaire ou une activité artistique sont présentés comme des substituts à l'activité professionnelle. Ainsi, Elisa revient à plusieurs reprises lors de l'entretien sur son engagement bénévole, qui lui prend « énormément de temps » : selon elle, être parent en congé parental, « c'est énormément de travail, si l'on s'investit [dans la vie communautaire] ». De même, Gabriel¹¹² a consacré une partie de son deuxième congé à monter une association de musique, qu'il espère développer suffisamment pour en devenir salarié. Pour les parents qui n'envisagent pas d'arrêter de travailler, le congé parental est perçu comme l'occasion de faire davantage d'activités, mais la nature de ces activités diffère légèrement en fonction du sexe : travail domestique accru pour les femmes (et une partie des hommes), activités sportives et/ou en rapport avec l'activité professionnelle pour les hommes.

3. La transgression assumée : « il n'y a pas que le travail dans la vie »

La négociation de l'acceptabilité du congé parental masculin peut également passer par une remise en cause des normes dominantes, comme les « couples décalés » rencontrés par Hélène Trellu (2010) ou la figure de la transgression assumée (Merla, 2007) : il s'agit de remettre en cause la centralité du travail professionnel dans la définition de soi au profit d'autres valeurs, notamment l'importance de l'élevage des enfants.

Ainsi, certains pères se présentent comme détachés de l'activité professionnelle, comme Hugo¹¹³, Simon¹¹⁴ dont il a été question dans le chapitre précédent, mais aussi Camille¹¹⁵ et Mohammed¹¹⁶. Le discours de ce dernier est particulièrement représentatif de cette posture. En

¹¹² ancien routier, conjointe professeur des écoles, trois enfants, en congé parental pendant six mois pour le premier enfant puis pendant quatre ans pour les deuxième et troisième enfants

¹¹³ journaliste, conjointe journaliste, trois enfants, en congé parental pendant un an pour le troisième enfant

¹¹⁴ livreur, conjointe marchandiseur, deux enfants, en congé parental pendant deux ans pour chacun de ses enfants

¹¹⁵ technicienne informatique, conjointe auxiliaire de puériculture, trois enfants, en congé parental pendant six ans pour le deuxième et troisième enfants

¹¹⁶ gérant, conjointe journaliste, quatre enfants, en congé parental pendant trois ans pour le quatrième enfant

effet, dans l'entretien, il cherche à se décrire aux yeux de l'enquêtrice comme s'inscrivant dans un modèle de vie alternative : valorisation de l'épanouissement personnel par opposition à la vénalité, critique d'un rythme de vie dominant trop rapide, priorité donnée à l'éducation des enfants.

Au début de l'entretien, Mohammed oppose les personnes qui travaillent par obligation et celles qui travaillent par plaisir : « Je pense que 98% des gens travaillent par nécessité et non par plaisir. Et les 2% qui restent [rire], ils ont cette chance de travailler, de pleinement s'exprimer dans leur fonction ». Or, l'important pour lui serait de faire une activité épanouissante, ce qui dans son cas passe par l'artistique plutôt que par le professionnel :

Je savais que j'avais pas envie de travailler réellement, donc j'ai toujours essayé de trouver des boulots où je pouvais gagner de l'argent, mais sans avoir à m'investir réellement dans un métier, parce que ça m'intéressait pas, c'était surtout de m'exprimer artistiquement... J'ai à côté de ça, de m'exprimer artistiquement. (Mohammed, gérant, conjointe journaliste, quatre enfants, en congé parental pendant trois ans pour le quatrième enfant)

Dans cette perspective, il appréhende la bi-activité conjugale comme un non-sens, puisqu'elle ne permettrait l'épanouissement ni des enfants ni des adultes :

En fait, le calcul était très très simple. Et on le voit autour de nous. Soit on travaillait tous les deux, et on engageait quelqu'un pour s'occuper des enfants, ce qui... Moi je pense... alors encore une fois, pareil : tout dépend de ce que les gens font. Si c'est un travail, enfin si c'est une occupation banale, si c'est « je vais travailler parce que j'ai besoin d'argent », à ce moment-là je trouve un peu bizarre d'aller travailler, si c'est pour finalement quelqu'un d'autre, en ce sens que si j'ai besoin d'une nounou, il va bien falloir que je la paye. Donc en gros je vais aller travailler pour la nounou, afin qu'elle s'occupe de mes enfants, alors qu'en fait, je pourrais m'occuper directement de mes enfants, et leur enseigner l'éducation et les principes d'éducation que j'ai envie... Et pas avoir un intermédiaire qui... Pfoou ! dont je serais peut-être pas vraiment satisfait. Je ne sais pas. En tous cas pour nous ça paraît évident que c'était moi qui éduquais mes enfants.

Je pense que le luxe aujourd'hui, c'est beaucoup plus le temps et l'espace que l'argent, je pense qu'il faut avoir suffisamment d'argent pour ne pas avoir à y penser mais c'est pas... Moi, j'arrive pas à comprendre cette société, en tous cas celle des

furieux des grandes villes qui partent le matin en courant, laissant leurs enfants à l'école quand ils ont grandi et qui rentrent le soir vers 20 heures, qui ont simplement le temps de voir deux minutes leurs enfants, parce que le lendemain il y a école et il faut qu'ils aillent dormir... Enfin, à la fin ça fait les cinq jours de la semaine partis, cinq jours scolaires passés à une vitesse... Ils se retrouvent le week-end et comme ils ont travaillé, ils ont besoin de se reposer, enfin à la fin, ça fait une vie que j'avais pas du tout du tout envie de vivre, et surtout pas envie de transmettre ça aux enfants. [...] Les trois-quarts des parents qu'on a autour de nous, ils ont deux enfants, ce sont de jeunes quadras, donc leurs enfants ont entre six et dix ans, et ils fonctionnent tous sur le même modèle, des couples assez aisés, qu'on va vulgairement appeler des bobos, partant tôt rentrant tard, avec la nounou qui s'occupe du gamin, et s'ils peuvent rentrer quand les devoirs sont faits et que les gamins sont lavés, wahou ! C'est mieux ! Alors que moi, je me souviens quelques années en arrière, j'en avais discuté avec une maman, et je lui avais dit que non non non, c'était super-important pour moi d'être là au moment de la douche, au moment du goûter... Elle me dit « j'ai dû le faire plusieurs fois ». [...] Autour de moi j'ai des chirurgiens, des avocats, des journalistes, des banquiers... En fait j'ai des gens qui sont aux yeux de la société ceux qui ont réussi leur vie professionnelle, leur carrière professionnelle. Mais j'imagine que je suis tout ce qu'ils ne sont jamais et tout ce qu'ils n'auront pas été. Et j'incarne cette forme de liberté. (Mohammed, gérant, conjointe journaliste, quatre enfants, en congé parental pendant trois ans pour le quatrième enfant)

Il cherche alors à se poser en « bon » père, en mobilisant des discours d'orthopsychanalystes qui déclarent que pour un enfant, « tout se joue entre zéro et six ans ». Mohammed affirme s'être occupé des enfants pendant cette période afin de leur transmettre des valeurs et les « structurer » grâce à la présence intensive dont il a fait preuve pendant leur petite enfance :

S'occuper d'un enfant, c'est vraiment prenant, y a pas de demi-mesure. Surtout si l'on a envie de bien le faire. Parce que si c'est pour faire que de la garderie... [...] Le parc¹¹⁷ est inconcevable, dans mon esprit. Donc j'ai jamais, il y a pas eu la solution de facilité « je mets l'enfant dans un coin », tant qu'il a pas six-sept mois, c'est facile, parce qu'il est ou dans son lit ou... Et ensuite quand il commence à

¹¹⁷ Au sens de petite clôture mobile pour créer un espace circonscrit à un bambin dans une pièce.

grandir, je le mets aussi dans le parc... Non ! Je pense qu'il faut comprendre que lorsqu'on s'occupe des enfants, c'est un sacerdoce ! [...] Ma seule contribution à faire que demain serait mieux, c'est de mettre sur le marché des enfants qui vont devenir eux des adultes, et bah de mettre des gens biens dans leurs peaux ! Et faire que demain sera mieux. [...] Le dénominateur commun de ces gamins [qui ont commis des attentats en France dans la décennie 2010], c'est qu'ils ont été, mais littéralement, broyés lors de leur petite enfance. En fait, y avait ni le père, ou il y avait pas la mère. En tous cas il y a eu un vrai déséquilibre, et ensuite il y a eu vingt familles d'accueil, ballotés les gamins... et donc, le môme est pas structuré. Un môme pas structuré, ça devient un ado pas structuré. Et un ado pas structuré, ça devient un adulte pas structuré. Et un adulte pas structuré, c'est quelqu'un de dangereux. (Mohammed, gérant, conjointe journaliste, quatre enfants, en congé parental pendant trois ans pour le quatrième enfant)

Mohammed oppose dans son discours les parents insuffisamment bons, c'est-à-dire ceux qui délèguent l'éducation de leurs enfants à un.e assistant.e maternel.le et qui ne sont pas suffisamment présent.es pour leurs enfants, et sa pratique éducative qui se caractérise au contraire par une présence « intensive » à l'enfant, comme dans l'exemple du parc. L'entretien est l'occasion pour lui de se distinguer des autres parents en valorisant sa réussite éducative : il décrit ses enfants comme étant bien élevés, polis, ouverts d'esprit, cultivés et n'aimant pas rester devant un écran.

Mohammed négocie donc avec l'enquêtrice l'acceptabilité de son congé parental par d'une part son rejet d'une activité professionnelle décrite comme (généralement) aliénante et d'autre part sa requalification du hors-travail (pratique de la musique et éducation des enfants) comme un « vrai travail », nécessaire à son épanouissement (la musique) et utile à la société (l'éducation de ses enfants). Des arguments similaires peuvent également être rencontrés chez d'autres pères en congé parental, comme Éric¹¹⁸, qui « fai[t] valoir [s]on 80% pour expliquer que la priorité n'est peut-être pas le travail », ou Sébastien, qui critique une poursuite de l'argent au détriment du temps :

Le positif [du congé parental], c'est d'avoir du temps ! Pourquoi les gens ils veulent tous être blindés ? Parce que quand on est blindés, on a du temps pour des loisirs de oufs, mais ils pensent pas que la plupart des gens blindés, ils ont pas le temps

¹¹⁸ coordinateur d'un service municipal concernant l'enfance, conjointe responsable d'un service d'aide aux familles, deux enfants, en congé parental à 20% pour le deuxième

d'avoir des loisirs. Alors que moi, ça fait déjà un moment, je crois que j'ai même toujours compris que l'important, c'est d'avoir du temps pour soi, du temps pour apprendre des trucs, pour... Si c'est tout le temps la course, on va nulle part quoi ! (Sébastien, policier, conjointe employée administrative, deux enfants, en congé parental depuis un an et demi pour le deuxième)

Une petite partie des pères en congé parental disqualifient la fonction de pourvoyeur de ressources en l'assimilant à quelque chose d'improductif : ils décrivent l'attachement à l'activité professionnelle comme chronophage et stérile, et mettent en avant le rôle de pourvoyeur de soins comme davantage « productif » en tant qu'il permettrait de donner une meilleure éducation aux enfants en s'investissent dans le travail parental. Ce rôle est « productif » également dans la mesure où il permet un meilleur épanouissement des membres de la famille, par un rythme de vie plus lent que celui des couples biactifs et par un investissement dans des activités non-rémunérées.

Ces discours rappellent l'analyse de Sophie Pochic (2001) concernant certains des hommes cadres au chômage qui s'investissent pendant cette période dans le travail parental :

L'investissement dans le rôle de "père au foyer" temporaire me semble en plus souvent être une sorte de compensation, quand les hommes cadres n'arrivent pas à réaliser leur vocation ou leur projet de reconversion. Dans cette période de réflexion intense sur le sens du travail et leur "projet de vie", s'investir dans l'éducation de ses enfants pourrait en théorie avoir des aspects de l'œuvre (permettre l'épanouissement de ses enfants) et de l'action (trouver un sens à son existence). Plus qu'un détachement du travail, ces hommes sont caractéristiques du rejet d'un pur travail alimentaire, le refus d'un rapport instrumental au travail sur le mode des classes populaires et revendiquent un emploi intéressant, épanouissant, ayant du sens. (*Ibidem* : 553)

Dans la mesure où les hommes sont assignés à la fonction de pourvoyeur de ressources dans la division sexuée du travail, les pères en congé parental négocient auprès de l'enquêtrice leur positionnement par rapport à cette fonction, le plus souvent en mettant en avant la persistance de leur inscription dans la sphère ou dans des activités productives. Les « projets » qu'ils mentionnent peuvent découler de leur appréhension du temps du congé comme un temps laissant davantage de liberté que le temps de l'activité professionnelle (ce qui serait moins le cas des mères, fortes d'une expérience de congé maternité). Ils peuvent également constituer une condition d'acceptabilité sociale de la prise d'un congé parental par un homme : c'est parce

que le congé est présenté comme étant en relation avec l'emploi ou plus largement comme permettant de réaliser des activités productives (fussent-elles artistiques) et/ou « masculines », et donc comme ne servant pas « juste » à s'occuper des enfants, que son recours serait autorisé pour un homme. Si la plupart des pères ne remettent pas en cause la centralité de l'activité professionnelle dans leur définition de soi, une minorité des enquêtés négocient auprès de l'enquêtrice l'acceptabilité de leur congé non en mettant en avant sa relation avec l'emploi, mais au contraire en requalifiant le rôle de pourvoyeur de soins ou du moins le hors-travail rémunéré comme « productif ».

II — NEGOCIER LA DELEGATION DE L'ACCUEIL DE L'ENFANT

Comme rappelé en introduction, le temps libéré de l'activité professionnelle du parent en congé parental est supposé être affecté à la prise en charge de son ou ses enfants. Or, vingt-huit parents en congé (sur cinquante-sept) ont recours à d'autres modes d'accueil en journée de semaine de manière ponctuelle (par exemple une journée hebdomadaire) ou permanente (crèche cinq jours par semaine). Le recours à un mode d'accueil à plein temps ou celui à un mode d'accueil ponctuel obéissent cependant à des logiques différentes.

1. Faire garder son enfant en crèche : justifier son implication dans les deux rôles

Pour les cinq pères dont les enfants sont en crèche à plein temps pendant le congé (aucune mère n'est concernée), le rôle de pourvoyeur de ressources est présenté comme prioritaire par rapport à celui de pourvoyeur de soins. Il s'agit d'être « disponible » si un emploi se présente ou de se consacrer à une activité artistique (dans le cas de Nicolas et Zack, respectivement scénariste et artiste plasticien), dans un contexte où les places en crèche sont perçues comme difficiles à obtenir :

Pendant le congé parental, [les enfants] sont restés, comme je cherchais un job, ils sont restés à l'école et à la crèche, la place en crèche à Paris... [*Enquêtrice : On s'y accroche.*] Voilà, c'est juste pas permis, parce que si je retrouvais on avait besoin de cette crèche-là, en l'occurrence la crèche du ministère, c'est à places limitées, on l'avait, il s'agissait pas de jouer avec ça. Ce qui n'empêche pas que pour eux c'était plus court, ça m'empêchait pas de m'en occuper quand même le mercredi après-

midi... (Rémi, administrateur territorial, conjointe sous-préfète, deux enfants, en congé parental pendant neuf mois pour le deuxième enfant)

La « rareté » perçue des places de crèche est telle que Lionel, le seul père à en bénéficier à plein temps sans avoir une activité en parallèle, justifie son maintien :

Le plus petit, il est en dernière année de crèche. On avait une place en crèche pour la petite et malgré le congé parental, on a quand même conservé la place en crèche, on en avait une pour [le deuxième] aussi, déjà je trouve que ça permet l'intégration des enfants, et puis bon les places en crèches on va dire « chères » dans la mesure où les attributions... C'est difficile d'avoir une place et dans la mesure où on a en a proposé une pour notre fils, on avait accepté. (Lionel, opticien et audioprothésiste, conjointe chargée de communication, deux enfants, en congé parental pendant quatre ans pour le premier et le deuxième enfants)

Si le recours à la crèche est justifié (à l'exception de Lionel) par l'exercice d'une activité ou la recherche d'emploi, les pères ont néanmoins à cœur de justifier leur implication dans le rôle de pourvoyeur de soins pendant cette période :

[Quand on travaillait tous les deux,] on avait une garde qui venait le soir, c'était honnêtement assez difficile à gérer. Parce que quand ils sont malades... On n'a personne sur Paris, on n'a pas de grands-parents, pas de machin, c'était assez galère... Et puis c'était pas très confortable vis-à-vis d'eux, on les voyait plus. [...] C'est un changement par rapport au congé parental, c'est-à-dire que quand on bossait tous les deux, où notamment par rapport au cabinet j'avais vraiment peu de temps, là on avait la solution d'avoir quelqu'un qui venait faire les tâches ménagères, et le passage au congé parental fait qu'on a arrêté, et puis je m'en suis occupé, et depuis que j'ai repris l'activité à [nom de l'institution], je souhaitais continuer à le faire. C'est pas une gloire personnelle, mais je préfère continuer à m'en occuper, même si ça m'amuse pas spécialement, mais j'avais envie de continuer à le faire... De la même manière, si ce congé parental a changé quelque chose, c'est que le fait de m'en occuper pendant tout ce temps-là, quand j'ai repris l'activité, je voulais pas reprendre une garde le soir. Je me débrouille comme je peux, mais je m'arrange pour les récupérer à l'école à six heures et je m'en occupe le soir, je fais faire les devoirs, le repas, le bain... [...] Dans la mesure où j'étais à la maison et que j'y passais du temps, je trouvais ça abuser de [bénéficier d'un.e employé.e à domicile pour faire le ménage]... Non, je pouvais m'en occuper, il n'y

avait pas de souci. Après, avoir du temps pour moi, comme moi les enfants ils étaient à l'école et à la crèche, j'avais du temps pour moi ! (Rémi, administrateur territorial, conjointe sous-préfète, deux enfants, en congé parental pendant neuf mois pour le deuxième enfant)

Rémi négocie avec l'enquêtrice le maintien de son cadet à la crèche pendant son congé parental par la conversion de ce dernier en quasi-chômage, mais aussi en faisant preuve d'une plus grande disponibilité envers les enfants et la gestion du foyer pendant cette période : estimant que ce serait exagérer de déléguer les tâches domestiques à un.e salarié.e alors qu'il est à la maison, plusieurs tâches ménagères et parentales précédemment externalisées sont internalisées. Les autres pères concernés justifient également d'en faire plus à la maison et de s'occuper davantage des enfants pendant leur congé, signe qu'il est difficile pour eux de se défaire totalement du « contrat tacite » qui assigne un parent en congé à la fonction de pourvoyeur de soins.

Les justifications des pères qui recourent à un mode d'accueil à plein temps sont donc ambivalentes : il s'agit à la fois de justifier le besoin de disponibilité du père pour leur rôle de pourvoyeur de ressources et l'affectation d'une partie de leur temps disponible à celui de pourvoyeur de soins.

2. Faire garder son enfant ponctuellement : justifier le besoin de « temps pour soi »

La moitié des interrogé.es en congé parental ont recours à un autre mode d'accueil de manière ponctuelle, le plus souvent une journée ou deux demi-journées à une halte-garderie ou à une grand-mère : ce recours est proportionnellement plus important chez les mères (treize) que chez les pères (dix), ce qui peut être lié à un meilleur accès à l'information des premières concernant les modes d'accueil payants possibles et une proximité géographique plus fréquente avec leurs parents. Il est également justifié différemment en fonction du sexe.

Les pères déclarent confier leurs enfants à une halte-garderie une journée par semaine pour « se dégager un peu de temps » (Justin¹¹⁹), avoir un moment de « détente [et] de relâchement » (Marc¹²⁰) et pour faire des activités qui sortent de l'ordinaire (à l'extérieur ou du bricolage). Par exemple, Kévin¹²¹ mentionne : « la plus jeune est certains jours dans une des

¹¹⁹ chargé d'études, conjointe chargée d'étude, un enfant, en congé parental pendant six mois

¹²⁰ enseignant du secondaire, conjointe ingénieure environnement, deux enfants, en congé parental pendant trois ans pour le premier et pendant un an et demi pour le deuxième enfant

¹²¹ ingénieur du son, conjointe infirmière, deux enfants, en congé parental pendant un an pour le deuxième enfant

crèches du réseau de crèche de sa mère. [...] Histoire que moi de temps en temps je puisse faire quelques autres trucs ». Ce mode d'accueil est également vanté pour les compétences sociales qu'il permettra de développer chez l'enfant : « je me suis dit, le fait que [les deux grands], ils ont été épanouis [d'aller à la crèche deux jours par semaine et de faire des activités], ça peut que l'aider [la dernière] de voir autre chose que la maison et papa » (Basile¹²²), « je voyais aussi ça comme une occasion qu'il ne soit pas que avec moi, et qu'il soit aussi avec d'autres enfants, avec d'autres personnes, pour que ça l'ouvre un petit peu, qu'il soit un peu sociable » (Justin).

Du côté des mères, si ces modes d'accueil ponctuels peuvent également être l'occasion de pratiquer des activités sportives ou créatives (par exemple, Carmela¹²³ en profite pour faire des loisirs décoratifs), ce temps libéré est surtout investi comme l'opportunité d'être encore davantage disponible pour les enfants. Ainsi, plusieurs mères en profitent pour faire le ménage parce que ce n'est « pas passionnant pour le bébé d'avoir la maman qui passe l'aspirateur » (Elisa¹²⁴). De même, deux mères profitent des journées de halte-garderie de leurs cadets pour passer du temps avec leurs aînés, comme Karen¹²⁵ : le mercredi, ses jumeaux étaient à la crèche afin d'être libre le matin et de s'occuper de ses enfants scolarisés l'après-midi.

Ainsi, pour les parents des deux sexes, le recours à un mode d'accueil ponctuel (halte-garderie ou grand-mère) est présenté comme le moyen de « souffler » et de pratiquer des activités qui nécessitent un temps plus long que celui dont iels disposent ordinairement quand iels sont avec leurs enfants. Ce recours est justifié en partie au nom du rôle de pourvoyeur de soins, mais selon des tonalités différentes en fonction du sexe : pour les pères, il s'agit d'apprendre aux enfants à fréquenter d'autres enfants ; tandis que les mères mettent plus souvent l'accent sur leur volonté de passer un temps de meilleure qualité avec leurs enfants quand iels sont au domicile.

Les ressources détenues par le parent en congé parental interviennent donc dans sa capacité à s'abstraire (au moins partiellement) de la fonction de pourvoyeur de soins pendant les journées de semaine : être en situation d'hypogamie et être un homme permet à quelques pères enquêtés de prendre un congé parental sans que celui-ci ne soit affecté à la garde des enfants. De même, avoir accès à une halte-garderie ou vivre à proximité de grands-parents permet de se libérer une journée par semaine pour réaliser des activités qui ne sont pas liées directement aux enfants ou au foyer. Cependant, du fait du « contrat tacite » selon lequel un

¹²² plombier, conjointe comptable, trois enfants, en congé parental pendant deux ans pour le troisième enfant

¹²³ infirmière, conjoint vendeur, un enfant, en congé parental pendant trois mois

¹²⁴ testeuse de jeux vidéos, conjoint développeur informatique, trois enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le troisième enfant

¹²⁵ chargée de clientèle, conjoint ingénieur, quatre enfants, en congé parental pendant deux ans pour ses cadets

parent en congé parental est supposé affecter son temps à la garde des enfants, le recours à ces modes d'accueil extra-parentaux est justifié pour les rendre acceptables aux yeux de l'enquêtrice au nom de considérations liées aux enfants : prise en charge accrue des tâches parentales et ménagères pour les pères dont les enfants sont gardés à plein temps, développement de compétences sociales et temps parent-enfant de meilleure qualité pour les parents dont les enfants sont gardés à temps partiel. Ce « contrat tacite » a également un impact sur les modes d'accueil jugés « légitimes » autres que le parent : alors que plusieurs des mères interrogées déclarent connaître d'autres mères également en congé parental, elles ne semblent pas « échanger des gardes » avec ces dernières ni avec des proches autres que les grands-mères.

III — L'ÉCONOMIE DE LA GRATITUDE : L'AMBIGÜITE DU DON

Dans son *essai sur le don*, Marcel Mauss (2010 [1950]) affirme que l'échange de dons est un des « rocs humains sur lesquels sont bâties nos sociétés » (*ibidem* : 148), jouant un rôle fondamental dans les relations sociales. Arlie Hochschild (2003) applique cette théorie aux couples, en soulignant que le maintien de la relation conjugale repose sur une « économie de la gratitude », c'est-à-dire un échange de dons entre conjoints. Or, ce qui est considéré (ou non) comme un don par un des conjoints s'inscrit dans un contexte social : un don généreux du point de vue de l'un pourrait ne pas être considéré comme tel par l'autre. En effet, la gratitude qu'un.e conjoint.e éprouve (ou non) face aux pratiques de l'autre dépend d'un point de référence par rapport à ce qu'elle considère comme normal. Quelle économie de la gratitude se met en place dans le couple concernant la souscription par le père d'un congé parental et la division sexuée du travail pendant cette période ?

1. Du côté des pères : un congé hédoniste ?

Les raisons avancées par les pères concernant leur recours au congé parental illustrent la complexité du congé parental dans l'économie de la gratitude : s'il peut être appréhendé comme un renoncement que le père fait de son activité professionnelle au profit de sa conjointe, il peut aussi être lu comme un sacrifice fait aux enfants afin de leur offrir « le meilleur » (c'est-à-dire être gardé par un de leurs parents) voire comme un don de temps que le père se fait à lui-même.

a) Un don à la conjointe ou un don de la conjointe ?

Concernant le recours au congé supplémentaire de paternité au Royaume-Uni, Margaret O'Brien et Katherine Twamley (2016) écrivent :

Cette mesure de politique publique (transfert du congé de maternité de la mère au père lorsque celle-ci reprend le travail) joue à l'évidence un rôle dans la décision, car l'APL [Additional Paternity Leave] est construit comme appartenant « en propre » à la mère, même s'il est possible de le transférer. [...] Les couples qui ont participé à cette étude semblent concevoir l'APL comme un échange de dons : la femme "donne" l'opportunité de prendre l'APL à son mari, qui "donne", en l'acceptant, sa participation paternelle à l'éducation de l'enfant. (*ibidem* : 55-56)

En France, les modalités de souscription sont différentes, et le congé parental est moins construit comme quelque chose qui « appartiendrait » à la mère qu'en Grande-Bretagne. Cependant, il ne constitue pas moins un échange de dons.

Lorsque la mère a pris un congé parental la première et que le père en prend un ensuite, le congé de ce dernier est souvent présenté comme un contre-don, comme dans le cas de Thibalt¹²⁶, muté peu après la naissance de leur aînée. Sa conjointe démissionne pour le suivre, et reste six mois à la maison pour s'occuper de leur fille. Elle vient de trouver un nouvel emploi lorsque le couple apprend qu'elle est enceinte. N'ayant pas trouvé de mode d'accueil, le couple décide que Thibalt prendra un congé parental pour faire la jonction :

Ce qu'on a imaginé, c'est que vu qu'elle a dû démissionner pour me suivre à N., on a décidé que ce serait moi qui ferai l'effort cette fois-ci, c'est moi qui garderai l'enfant jusqu'à ce qu'on trouve un système de garde, pour que ça ne pâtisse pas au niveau de son travail. (Thibalt, cadre des ressources humaines, conjointe responsable d'infrastructure, deux enfants, en congé parental pendant trois mois pour le deuxième enfant)

De même, le congé peut être présenté comme une opportunité que la mère a laissée au père, soit en acceptant de jouer le rôle de pourvoyeuse de revenus, soit en acceptant que son conjoint endosse le rôle de pourvoyeur de soins : « On s'est posé la question [de qui prend le congé parental]... Elle m'a dit « non, non, non. Moi, je veux continuer à travailler », ça la

¹²⁶ cadre des ressources humaines, conjointe responsable d'infrastructure, deux enfants, en congé parental pendant trois mois pour le deuxième enfant

dérange pas. [...] J'ai peut-être aussi la chance d'être avec quelqu'un qui a accepté que ce soit l'homme qui reste à la maison, et elle, femme, qui va travailler » (Mohammed¹²⁷). Réciproquement, il peut également être présenté comme une opportunité que le père a laissée à la mère, en lui permettant de continuer son activité professionnelle, comme Henri¹²⁸ qui explique avoir pris un congé pour « alléger [s]a femme qui a un travail plus prenant que le [s]ien ».

Cette logique du congé parental est particulièrement visible dans le cas de Thomas¹²⁹, car le don n'est pas reconnu par la conjointe. Les conjoints vivants à 400 kms l'un de l'autre lorsque cette dernière tombe enceinte, Thomas déménage pour la rejoindre. Le fait que ce soit lui qui déménage plutôt que sa conjointe semble avoir été une évidence, d'autant que le CDD du premier arrive à échéance. Il est alors « tombé à être en congé malgré [lui] », le temps d'obtenir un mode d'accueil pour leurs jumelles. Or, bien que leurs filles aient eu une place en crèche trois mois après la fin du congé maternité, Thomas n'est pas parvenu à retrouver un travail stable un an et demi plus tard (en dehors d'un contrat de neuf mois), au moment où l'entretien est réalisé. Cette inactivité est source de tensions dans le couple, car sa conjointe a le sentiment qu'il ne met pas suffisamment d'ardeur dans sa recherche, tandis que lui estime qu'elle ne réalise pas le travail domestique qu'elle fait peser sur ses épaules :

Elle me reproche peut-être plus de ne pas rechercher activement du travail, mais c'est le fait d'avoir déconnecté et d'être pris dans un quotidien qui est quand même assez prenant, qui m'empêche d'être pleinement actif dans ma recherche, il faut que je lâche quelque chose, et comme j'ai toujours les enfants, parce que ma femme part tôt le matin, elle rentre tard le soir, et puis part de manière imprévisible dans la semaine [pour des déplacements professionnels], donc moi, j'ai du mal à m'organiser. Elle ne peut pas comprendre, comme elle ne l'a pas vécu, c'est un peu déplacé, ça peut générer des conflits après, dans la vie de couple. [...] Moi en plus, passant du temps à la maison, j'ai besoin que ce soit rangé, sinon c'est la folie ! Ça, je dirais que ma femme ne le perçoit pas, parce qu'à partir du moment où elle part, ou quand elle revient le soir, l'appartement est nickel, les enfants ont mangé, ou sont en train de jouer, le dîner est fait, et elle n'a plus qu'à mettre les pieds sous la table ! (Thomas, architecte, conjointe architecte, jumeaux, en congé parental pendant trois mois)

¹²⁷ gérant, conjointe journaliste, quatre enfants, en congé parental pendant trois ans pour le quatrième enfant

¹²⁸ gérant, conjointe directrice artistique, deux enfants, en congé parental depuis deux ans pour le deuxième enfant

¹²⁹ architecte, conjointe architecte, jumeaux, en congé parental pendant trois mois

Thomas a le sentiment de faire un don généreux en mettant entre parenthèses sa carrière professionnelle pour que sa conjointe puisse s'impliquer dans la sienne et en assurant à contrecœur le rôle de père au foyer. Ce don est perçu comme d'autant plus important qu'il a une conception « traditionnelle » du rôle de père :

Mais ça peut déstabiliser l'équilibre du couple, je peux considérer que je perds mon statut non pas de père, mais de... [...] Avant de dire "père au foyer", je disais "je suis mère au foyer". Et c'était pas une revendication, ça m'ennuie de faire ça ! Mais j'utilisais « mère au foyer » parce que [...] pour moi ça avait du sens de dire « quelque part, je ne suis pas à ma place » ! D'autant plus à ma compagne que je dise « normalement, ça doit être toi ! On dit bien mère au foyer, qu'est-ce que tu fais toi ? ». Donc c'est plutôt une remise en cause de l'autre, ça a un petit côté ironique. (Thomas, architecte, conjointe architecte, jumeaux, en congé parental pendant trois mois)

Or, ce cadeau n'est pas reconnu par elle, puisqu'elle ne manifeste pas de reconnaissance à ce sujet, voire lui demande des comptes sur l'usage de son temps, comme si sa présence à la maison était un don qu'elle lui faisait :

Elle n'a pas grand-chose à me reprocher et après elle me demande ce que je fais de ma journée ! Mais le souci, c'est pas d'être père au foyer. Si je lui disais « c'est mon choix, je veux faire ça, ça me plait », elle dirait ok. C'est juste là, l'incertitude, « tu fais quoi de tes journées ? ». Il y a besoin de valider quelque chose. (Thomas, architecte, conjointe architecte, jumeaux, en congé parental pendant trois mois)

La situation de Thomas montre l'ambivalence du don à la conjointe que peut représenter le congé : si les conjoint.es ont une représentation traditionnelle des rôles parentaux, le congé parental du père est perçu par ce dernier comme un don d'autant plus généreux qu'il estime ne pas « être à sa place », mais ce don n'est pas reçu comme tel pour la même raison. À l'inverse, pour les pères qui défendent pour leur couple une inversion du genre, avoir une conjointe qui « accepte » que son conjoint soit au foyer est perçu comme un don de sa part : celui d'autoriser le père à endosser un rôle qui est virtuellement celui de la femme. Pour les autres, le congé parental du père n'est pas présenté en termes de rôles sexués : si don il y a, c'est un don qui est relié à la situation professionnelle de chacun (reposant donc sur la norme de la bi-activité).

b) Un don pour l'enfant

Dans quelques entretiens, le congé est présenté comme un don pour les enfants : ces derniers bénéficient de la présence et de l'attention constante d'un de leurs parents, ce qui permettrait le meilleur développement possible, comme Ludovic¹³⁰ : « je pense que pour les filles, c'était une période chouette, où elles ont pu grandir sereinement et dans un cadre qui était bien adapté ».

C'est notamment le cas de Mohammed, qui considère qu'élever des enfants est un « sacerdoce » :

C'est vrai qu'un enfant, ça prend énormément de temps, de mon temps à moi ! À moi, moi, être humain, papa... [...] La réalité elle est que si moi je passe la journée avec les enfants, et ce jusqu'au soir, et donc jusqu'à leur coucher, et qu'ensuite je passe deux heures avec ma conjointe, si je regarde je vois... Je me suis pas occupé de moi de la journée ! [...] C'est pour ça que je parlais de sacerdoce. C'est vraiment un investissement de tout moment ! (Mohammed, gérant, conjointe journaliste, quatre enfants, en congé parental pendant trois ans pour le quatrième enfant)

Certains pères condamnent les modes d'accueil payants comme inappropriés pour les enfants, parce que les assistant.es maternel.les négligeraient les enfants ou que la crèche ne serait pas idéale pour un nourrisson : « C'est clair qu'un enfant, surtout à cet âge-là, on lui donne beaucoup plus d'attention à la maison que dans une crèche » (Eldar¹³¹). En creux s'exprime le présupposé qu'un bon gardien doit « aimer » les enfants et que personne (et surtout pas une personne rémunérée pour ça) ne peut le faire aussi bien que ses parents (Ibos, 2012).

Présenter l'enfant comme le bénéficiaire du don permet à l'enquêté de négocier avec l'enquêtrice la pertinence de son recours au congé parental en se positionnant comme un « bon » parent, c'est-à-dire un parent qui est dévoué à son enfant et qui le fait passer avant ses propres besoins.

c) Un don pour soi-même

Pour de nombreux pères, le congé parental est présenté comme un don à soi-même, qu'il s'agisse d'une chance de « prendre son temps » ou de profiter de leurs enfants.

¹³⁰ chargé de mission, conjointe pédiatre, trois enfants, en congé parental pendant six mois pour le premier et pendant neuf mois pour le deuxième enfant

¹³¹ postier, conjoint ingénieur informatique, deux jumeaux, en congé parental depuis un an

Ainsi, concernant leur appréhension du congé parental, les pères mentionnent souvent leur joie d'avoir pu partager des moments de complicité avec leurs enfants pendant le congé parental, de voir leurs évolutions et de bâtir une relation forte :

Les points positifs, c'est d'avoir passé six mois de la vie de mon fils avec lui [rire], intégralement, vraiment 24/24 avec lui, d'avoir partagé vraiment beaucoup de bons moments, de le voir grandir au quotidien. (Justin, chargé d'études, conjointe chargée d'étude, un enfant, en congé parental pendant six mois)

Les points positifs, ce serait de construire quand même quelque chose. Parce que sur le coup, on n'y pense pas forcément, mais on construit quand même quelque chose, on a quelque chose qui est super-solide pour le futur. (Nathan, commercial, conjointe chiropraticienne, deux enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant)

Le congé parental est également vu comme l'occasion de prendre son temps, de ralentir la cadence (surtout quand il est pris pour un deuxième ou un troisième enfant) par rapport à la période antérieure où les deux parents sont actifs occupés :

Les premiers mois, il n'y a pas de souci, parce que ça dort énormément. Genre à neuf heures, un biberon, et c'est reparti pour du sommeil, éveillée deux heures, quatre heures de sieste, tu vois, c'était assez... Toi, tu t'organises pendant ce temps libre. Généralement tu glandes. Je ne suis pas du genre à préparer les repas, non, tu te reposes, tu regardes des films... tu te fais plaisir, quoi ! C'est important de se faire plaisir. On se fait plaisir à la maison, on fait l'amour, on n'est pas que parents, quoi ! Sinon, tu as des chances de faire une petite dépression [rire]. Donc prendre soin de soi. (Nicolas, ancien employé administratif, conjointe comptable, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le premier et pendant un an pour le deuxième enfant)

Enfin, plusieurs pères soulignent les bénéfices pour eux de s'être retirés de l'activité professionnelle, comme Marc :

Pour moi, le gros point positif, c'est de m'évader un peu de la routine, qu'est devenu un peu le boulot professionnel. C'est ce que je retiens en ce moment. C'est assez égocentrique comme point positif [rire], c'est vraiment pour moi, ça m'intéresse vraiment de faire autre chose, de changer de rythme, même si le rythme est pas forcément facile à suivre, mais c'est une expérience que j'aime bien, [...]

finalement ça m'intéresse assez de m'occuper vraiment complètement de « l'élevage » des enfants, ça c'est un truc que j'aime bien aussi. Du coup, concrètement, je trouve que c'est vraiment hyper-agréable d'être avec des gamins. (Marc, enseignant du secondaire, conjointe ingénieure environnement, deux enfants, en congé parental pendant trois ans pour le premier et pendant un an et demi pour le deuxième enfant)

Vu sous cet angle, le congé parental apparaît comme un temps de vacances, où le temps est ralenti, qui change de la routine et qui permet de passer du temps avec ses proches. Cependant, ces déclarations pour qualifier le congé peuvent également être comprises comme un « travail émotionnel »¹³² que les parents font sur eux-mêmes pour donner du sens à l'expérience du congé parental. En effet, si les pères en congé parental décrivent le congé parental comme une occasion de profiter des enfants, c'est parce que le congé est construit comme « un temps si court » (Martiskainen, 2011) par contraste avec le temps « normal » de l'activité professionnelle. Si les pères mentionnent l'opportunité de « lever le pied » par rapport au temps travaillé parmi les raisons qui les ont amenés à prendre un congé ou en conclusion, la description d'une journée typique est moins souvent celle d'un temps de tranquillité comme dans les propos de Nicolas que celle d'un temps intense, comme je le montrerai ultérieurement.

Le congé parental du père occupe donc un statut ambigu dans l'économie de la gratitude conjugale. Même chez les pères qui pourraient se définir comme « égalitaristes », la prise du congé parental (entendu ici comme une période où le parent endosse la fonction de pourvoyeur de soin) reste un don inhabituel de la part d'un homme et donc à ce titre semble à première vue un don particulièrement généreux, même lorsqu'il s'agit d'un contre-don à un congé précédent de la conjointe. Plus que les mères en congé parental, qui présentent leur recours au dispositif comme un don avant tout à elles-mêmes (il est souvent justifié par des formules comme « j'avais envie de prendre ce temps avec mes enfants ») et à leurs enfants, ces pères positionnent leur congé dans un cadre conjugal. En effet, dans le cas des mères, le recours suppose une accentuation des rôles traditionnels : la mère devient temporairement davantage pourvoyeuse de soins et le conjoint unique pourvoyeur de ressources. À l'inverse, dans le cas des pères, il s'agit d'une remise en cause des rôles traditionnels : le père devient temporairement pourvoyeur de soins « à la place » de la mère et la mère devient temporairement pourvoyeuse de ressources « à la place » du père. Il s'agit donc de deux types de négociations différentes : dans le premier

¹³² Selon Heini Martiskainen (2011), la récurrence d'une formulation toute faite, ici l'idée de « profiter des enfants », peut être le signe d'un travail émotionnel (Hochschild, 2017) sur soi pour se dissimuler des émotions jugées incompatibles avec la situation.

cas, il s'agit d'une négociation de régulation (les conjoint.es coordonnent leurs actions) et dans le second d'une négociation de marchandage (les conjoint.es se mettent d'accord sur un échange) (Thuderoz, 2009). En effet, l'inversion des rôles sexués dessine une situation d'incertitude où les conjoint.es doivent (re)définir les attributions de chacun.e.

Or, le marchandage des couples où le père a pris un congé parental fait intervenir des négociations valorielles, c'est-à-dire des conflits de valeurs ou identitaires (*ibidem*) : suivant le point de référence des conjoint.es, le congé parental du père pourra être décrit comme un don à la conjointe parce qu'il va de pair avec un renoncement du premier à la fonction de pourvoyeur de ressources au bénéfice de la seconde (comme dans le cas de Thomas) ou au contraire comme un don de la conjointe parce qu'il implique le renoncement ou un retrait de cette dernière du rôle de pourvoyeuse de soins (comme dans le cas de Mohammed). D'autres couples résolvent cette tension en disqualifiant le congé comme dispositif sexué (notamment pour les pères cadres qui ont pris un congé court, comme Thibalt) et en le situant dans un système d'échanges de dons permettant le maintien du ou de la conjoint.e dans sa carrière professionnelle.

Ces négociations valorielles interviennent également dans le cadre de l'entretien : il s'agit pour le père de faire valoir l'acceptabilité du recours au congé par un homme, en déplaçant la perspective du sexe du parent en congé au bien-être des enfants voire des autres membres de la famille. Ainsi, en présentant la conjointe comme indisponible pour prendre un congé parental et en mettant en avant les bénéfices pour cette dernière et pour les enfants de la présence d'un parent à la maison, les pères négocient avec l'enquêtrice la primauté de la sérénité familiale par rapport au respect des rôles sexués.

2. Du côté des conjointes : recevoir un don exorbitant ?

Selon les enquêtés, la prise du congé parental par le père n'a pas fait l'objet de négociations explicites : ce recours est présenté comme une décision conjointe, ou une décision masculine soutenue par la conjointe. Les mères sont généralement décrites comme enthousiastes et contentes pour leurs conjoints, même si elles seraient parfois envieuses, comme le suggère Octave :

Elle m'en a quand même voulu les quatre premiers mois, et après elle a vu que ça roulait comme sur des roulettes, quand elle arrivait, elle avait juste à mettre les pieds sous la table... Elle était contente. Mais sur les trois premiers mois, elle m'en a voulu. Parce que la séparation avec la petite, le fait que moi je reste à la maison, que je puisse profiter des petites, d'une certaine façon elle était envieuse, ou c'était

plus le rôle de la femme, je sais pas ! (Octave, technicien d'exploitation, conjointe assistante de direction, quatre enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le quatrième enfant)

Cette citation illustre l'ambiguïté quant à la nature du « don » paternel : perçu comme une « chance » (celle d'être libérée de la contrainte de gérer les enfants), il peut aussi être vécu comme une dépossession de « son » rôle. Seules huit conjointes ont pu être interrogées (dont une dont le conjoint n'a pas été interviewé), ce qui empêche une montée en généralité concernant les mécanismes de négociation du recours au congé. Cependant, une analyse approfondie de ces entretiens permet de montrer la pertinence de la remarque d'Octave : le père en congé parental étant valorisé comme un homme « pas comme les autres », les conjointes doivent négocier avec l'enquêtrice (et avec elles-mêmes) la valeur du contre-don qu'elles apportent en échange.

a) **Le cadre de référence : c'est normal qu'un homme ne s'occupe pas des enfants**

Le premier élément qui ressort du discours des huit conjointes, c'est l'idée qu'elles « ont de la chance »¹³³ : « J'ai de la chance ! Je le dis, je le dis, je le conçois et je me rends compte aussi, je me rends compte que j'ai de la chance, parce que tous les parents n'équilibrent pas autant, alors que moi j'ai cette chance-là » (Sabine¹³⁴). Les conjointes interrogées décrivent généralement le congé parental de leur conjoint comme un don à leur égard.

Le congé parental du père est présenté comme un cadeau parce qu'il leur permet d'être libérées de l'inquiétude de confier leur enfant à un.e inconnu.e après leur reprise du travail, comme l'illustre Justine :

[Son congé parental,] j'ai trouvé ça super, très confortable, très égoïstement [rire] pour moi, très rassurant, parce que du coup j'étais très sereine pour la reprise de mon travail, parce que je savais à qui je laissais mon bébé [rire] et à quel point il était en de bonnes mains, et donc le premier truc je dirais, c'est que c'était confortable. [...] J'étais assez fière de dire que mon mari était en congé parental, parce que je trouve que c'est une belle preuve d'engagement dans la famille.

¹³³ Ce sentiment d'être chanceuse ou la « fierté » d'avoir un conjoint qui participe au travail domestique est souvent mis en avant par les femmes (Hochschild, 2003 ; O'Brien, Twamley, 2016), sans doute parce qu'elles procèdent à une comparaison intra-sexe plutôt qu'inter-sexe.

¹³⁴ employée administrative, conjoint policier, deux enfants, conjoint en congé parental depuis un an et demi pour le deuxième

(Justine, chargée d'étude, conjoint chargé d'études, un enfant, gardé par son père en congé parental pendant six mois)

Les conjointes interrogées mentionnent ainsi leur soulagement à l'idée que l'enfant soit gardé par un de ses parents, le « confort » que représente pour elles la présence de leur conjoint à la maison sur le plan organisationnel et aussi leur fierté par rapport à la décision atypique de leur conjoint. À ce titre, le congé parental du père est une ressource pour les conjointes, à la fois parce qu'il les autorise à maintenir un investissement professionnel en les déchargeant de la charge mentale et matérielle de gérer l'enfant, et parce qu'il constitue une ressource symbolique qui leur permet de décrire leur conjoint comme un « bon » partenaire, c'est-à-dire un partenaire « engagé » (pour reprendre les termes de Justine) dans la prise en charge de l'enfant.

Le don paternel est d'autant plus valorisé qu'il les décharge également en partie du travail domestique, comme l'affirme Nedjma¹³⁵ : « chez nous, dans les familles maghrébines, c'est pas évident qu'un papa s'occupe de ses enfants, qu'il fasse le bain, qu'il fasse les devoirs, qu'il fasse la cuisine... C'est pas dans les habitudes. Moi j'ai pas ce problème-là avec mon conjoint. Quand il a pris le relais, il l'a fait. Jusqu'au bout ». Le père est donc célébré parce qu'il n'est « pas un père comme les autres » : le point de référence est que les hommes ne sont pas pourvoyeurs de soins, en particulier pour les enquêtées de classes populaires comme Sabine ou Nedjma, mais aussi pour celles de classes moyennes-supérieures comme Justine.

Certes, pour Fanny¹³⁶, qui se définit comme féministe, la prise d'un congé parental « chacun son tour » était une évidence, sur laquelle Fabien et elle étaient d'accord avant l'arrivée des enfants. Comme elle a pris un congé parental pour le premier enfant, elle explique que le recours de Fabien au dispositif pour le deuxième allait de soi, comme un « effet de balancier ». À ce titre, le congé parental de Fabien n'est pas un don de ce dernier à son égard, mais la contribution normale qu'elle attend de lui ou un contre-don, comme l'évoque également Fabien : « Fanny me dit des fois "mais tu m'as draguée en me faisant croire que, en me disant que tu voudrais t'occuper des enfants, le congé parental, tout ça..." ». Elle décrit pendant les six mois de congé de Fabien comme une « parenthèse enchantée » pour elle :

Pour moi c'était quand même tout confort, c'était six mois « enchantés » [rire], parce que j'avais pas l'œil sur la montre tout le temps, je pouvais travailler, l'esprit

¹³⁵ orthoptiste, conjoint chauffeur-livreur, trois enfants, conjoint en congé parental pendant deux ans et demi pour le troisième

¹³⁶ inspectrice du travail, conjoint cadre des ressources humaines dans la fonction publique, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le premier enfant, conjoint en congé parental pendant six mois pour le deuxième enfant

serein... Je me suis arrêtée de courir aussi pendant six mois, donc moi zéro négatif [rire] du congé parental de Fabien, c'était vraiment tout bénéf'. (Fanny, inspectrice du travail, conjoint cadre des ressources humaines dans la fonction publique, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le premier enfant, conjoint en congé parental pendant six mois pour le deuxième enfant)

Pourtant, la nature du don des pères n'est pas dénuée d'ambiguïté, puisqu'il peut être vécu comme le « vol » d'une prérogative maternelle¹³⁷. C'est notamment ce qui apparaît dans l'entretien d'Armelle, qui contrairement à son conjoint n'avait pas d'économies lui permettant d'assumer financièrement un congé parental (ils utilisent des comptes bancaires séparés) :

C'est surtout au début [du congé d'Armand] que ça a été difficile. Parce que [notre fille] me manquait, parce que j'avais l'impression de rater des choses, parce que... du coup, c'est Armand qui se levait, comme il travaillait pas, qui se levait à la place de moi... Comme je donnais le sein, c'est moi qui me levais la nuit [pendant le congé maternité] ; du coup c'est lui qui se levait la nuit pour donner le biberon. Donc ça m'a fait un peu bizarre... Je me sentais un peu... [Je sentais] que je m'éloignais un peu d'elle. Voilà. Mais... Finalement, c'est quand on laisse sa place à l'autre aussi, c'est quelque chose de positif. Mais bon. Si l'on rationalise la chose, voilà, mais si l'on ne rationalise pas, on se sent un peu... Des fois je me sentis un peu à l'écart, comme si l'on me volait un peu ma place de mère, voilà. [...] Il y a des moments, j'avais l'impression qu'on m'enlevait un peu mon rôle de maman. À des moments. Parce qu'Armand, il dit « oui, elle fait comme ça, ou comme ci », comme s'il la connaissait mieux que moi. Bin, je dirais pas ça comme ça ! [rire] Mais c'est tout simplement... une espèce, oui, c'est une espèce de jalousie, de vouloir un peu... [...] On a peur que si l'on part elle nous oublie. (Armelle, enseignante du secondaire, conjoint collecteur de fond, un enfant, conjoint en congé parental pendant quatre mois)

Cette forme d'envie vis-à-vis du congé parental de leur conjoint est nuancée en insistant sur le fait qu'elle est ressentie seulement « au début » ou rationalisée, comme le fait Sabine :

Ce qui est le plus dur dans le congé parental, c'est de se rendre compte qu'en tant que mère, les enfants vont réclamer plus leur père. Et quelque part, on se met à la

¹³⁷ Rares sont les pères qui accréditent l'hypothèse selon laquelle leur conjointe aurait été « jalouse » du congé paternel. Cependant, cette faible déclaration pourrait tenir à la volonté des enquêtés de préserver la « face conjugale » en passant sous silence les conflits ou du moins les insatisfactions des conjointes.

place peut-être un peu du papa, sur des petites choses normalement c'est « maman... » et là c'est « papa ». Et normalement c'est plus maman, et ça c'était le plus dur. C'était le plus dur à vivre au début. De se dire, bah, de plus se sentir mère en fait et de se sentir enlevé de... Non. Et en fait, c'est une fausse idée. C'est une grosse fausse idée. Mais d'entendre plus, surtout le dernier, dire « papa, papa » et pas « maman ». Ce qui est normal. Ça m'a un peu blessée au début, mais je le gardais un peu pour moi, et après je lui ai dit, à mon mari, et après j'ai dit « bah de toute façon, il aurait été avec moi, ça aurait été la même chose. C'est sûr ! Il passerait les journées avec moi, il dirait "maman, maman" et ça t'aurait fait aussi plus de peine ». [...] C'est le plus dur, on rentre à la maison et on a l'impression qu'on a pas manqué aux enfants [rires]. Ça c'est un peu plus le plus dur. Mais on se dit « lui, c'est vraiment privilégié, que lui peut en profiter, que lui avait cette envie plus que moi », et qu'il regrettera pas et qu'il faut qu'il vive. Et pour cette complicité qu'il va avoir avec ses enfants, et ça je me dis « bon, c'est quelque chose d'unique qu'il vit » donc, je le laisse vivre ça. Il faut que je le laisse vivre ça. Et c'est pas privilégié qu'à des mères. (Sabine, employée administrative, conjoint policier, deux enfants, conjoint en congé parental depuis un an et demi pour le deuxième)

Cette « rationalisation » correspond donc à un travail que les conjointes effectuent sur leurs émotions, ce qui illustre en creux qu'avoir permis au père de prendre un congé parental peut constituer un don qui n'avait pas forcément été anticipé : la cession par la mère au père du rôle de « parent de référence » pour l'enfant. À ce titre, requalifier l'autorisation donnée au père de prendre un congé parental en don (« je le laisse vivre ça ») est un moyen pour Sabine de réduire la tension entre désir d'être une « bonne mère » (et donc être plus proche des enfants que tout autre adulte) et délégation du travail de *care* au père dans le cadre du congé parental.

Par ailleurs, l'insistance des conjointes sur leur « chance » d'avoir un conjoint qui s'occupe des tâches ménagères montre en creux que la prise du congé parental par un homme est aussi un don de la part de la conjointe (elle laisse le père prendre un congé parental en continuant à assurer le rôle de pourvoyeuse de soins) qui n'est pas sans contrepartie, comme l'illustre Sabine. En effet, bien qu'elle présente l'investissement domestique de Sébastien comme une « chance », elle le décrit rapidement au cours de l'entretien comme le résultat d'une négociation (ou d'un ultimatum) :

Il est pas très tâches ménagères, alors ça la lessive, y a pas de souci, la vaisselle beaucoup moins, le reste pourquoi pas. Donc on s'est donné un deal de toute façon [rire]. « Ecoute, tu es en congé parental, donc je sais que tu n'es pas non plus un féru, un expert du ménage », je suis peut-être un peu plus exigeante avec le ménage que lui, je lui ai dit « le deal c'est "ok tu es en congé parental mais tu t'occupes aussi de la partie ménage" ». Pas forcément à fond, parce que je sais très bien qu'avec les deux enfants, moi qui l'ai vécu avec mon congé maternité, que c'était pas facile [...]. Je lui ai dit « je veux pas que ce soit nickel, mais que ce soit rangé, que ce soit pas non plus le capharnaüm, le bazar, et que moi quand j'arrive le week-end, j'ai tout à faire à fond ». Qu'il passe quand même un coup d'éponge, qu'il fasse au moins, pas forcément la vaisselle du soir, je peux la faire, je serais là, mais qu'il me fasse au moins la vaisselle du midi, qu'il me laisse pas non plus... qu'il passe un coup d'éponge, qu'il passe un coup d'aspirateur, au moins une fois par semaine... Après voilà, moi le dimanche ou le lundi, je me mets à fond, mais que ce soit pas non plus une tâche trop lourde pour moi. Ça s'est effectivement inversé dans le sens où je pouvais pas tout faire, le boulot, être fatiguée tous les soirs, plus après le week-end, avoir 4 heures de ménage ! En plus, c'est pas intéressant, on va pas se voir, pas profiter d'être ensemble, donc même pour ça, c'était logique qu'il fasse au moins le *minima*, pour que ça reste correct, comme je dis, voilà, qu'il y a pas de pyjama qui traîne, plus les habits, plus tout qui reste dans le salon, etc., et voilà, ça c'était le deal. C'est vrai qu'il faut se donner... [rire] Il faut se donner des contrats, c'était le contrat, voilà congé parental, tu fais ça, tu fais le ménage, et tu vas dans les rendez-vous pédiatre des enfants ! [rires]. (Sabine, employée administrative, conjoint policier, deux enfants, conjoint en congé parental depuis un an et demi pour le deuxième)

Ce « contrat » que Sabine impose à Sébastien en échange de son congé parental illustre que pour elle (et pour Sébastien), la prise en charge des tâches ménagères par ce dernier n'est pas une évidence, mais un contre-don qu'elle attend de sa part au fait qu'elle « l'autorise » à prendre un congé parental. Cependant, elle ne lui applique pas les mêmes standards que ceux qu'elle fixerait pour elle-même : elle estime qu'il doit la décharger en faisant « le minimum » afin qu'elle n'ait pas la totalité des tâches ménagères à faire en plus de son activité professionnelle. Elle se perçoit comme donc responsable des tâches ménagères, et ce même alors que Sébastien est en congé parental.

Au regard des entretiens avec les conjointes, le cadre de référence repose (comme souvent concernant la répartition des tâches domestiques) sur une comparaison intra-sexe plutôt qu'inter-sexe (de Singly, 2008) : selon elles, le choix de devenir pourvoyeur de soins pour un homme est exceptionnel et elles valorisent leur conjoint à ce titre. La responsabilité de la gestion des enfants et des tâches ménagères est appréhendée par elles comme étant de leur prérogative : la prise du congé parental par le père les en décharge, ce qu'elles décrivent comme un don dont elles bénéficient. De plus, le lien entre congé parental et tâches ménagères est ambivalent pour les conjointes : si elles affirment savoir qu'il est difficile de concilier garde d'un nourrisson et ménage (comme elles ont pu l'expérimenter en congé maternité), elles attendent néanmoins des pères en congé qu'ils fassent « le minimum » (comme Sabine), d'autant que le temps que les pères ne consacrent pas aux tâches domestiques serait appréhendé comme leur étant « volé ». En effet, le temps que les mères vont prendre le weekend pour faire le ménage serait « pris » sur le temps familial, avec les enfants. À ce titre, le leitmotiv de « j'ai de la chance » (ou « je suis fière ») pourrait être le signe d'un travail émotionnel de ces mères pour (se) dissimuler les sentiments négatifs éprouvés : envie comme dans le cas d'Armelle, agacement concernant une prise en charge de la gestion domestique par le père en congé inférieure à la leur ou d'avoir une « double journée » (Barrère-Maurisson, 1992 ; Hochschild, Machung, 2012 [1989]).

b) La prise en charge des tâches parentales et ménagères par les conjointes : faire sa part ou contre-don ?

Parler de tâches domestique et parentales simplement sous le prisme du travail (dont les conjointes se disent contentes d'être déchargées) comme je l'ai fait dans la partie précédente ne permet pas de saisir totalement la place qu'elles occupent dans l'économie de la gratitude, en niant les gratifications affectives que les femmes peuvent tirer de leur réalisation : faire du travail domestique, c'est prendre soin de ses proches (Dussuet, 2005) et être une « bonne » mère.

À ce titre, la prise en charge de ces activités le soir ou le weekend par les conjointes est décrite de manière ambivalente, entre « double journée » et un juste retour des choses, comme l'illustre Nedjma :

Le weekend, c'est pas comme s'il se déchargeait, mais moi je reprends mon rôle de maman pour dire "j'existe, je suis là" [rire], lui je le laisse prendre ses congés [rire] et moi je reprends mon rôle, sans que ce soit une corvée, on va dire un échange de rôle... (Nedjma, orthoptiste, conjoint chauffeur-livreur, trois enfants, conjoint en congé parental pendant deux ans et demi pour le troisième)

Or, cette citation laisse apparaître une ambiguïté quant au statut de l'investissement parental et domestique de Nedjma pendant le weekend : il s'agit autant de laisser son conjoint « prendre ses congés » (et donc donner son temps et son énergie en contrepartie du temps et de l'énergie du père donnés pendant les journées de semaine) que de « reprendre son rôle de maman ». En effet, « contrairement aux hommes très investis professionnellement, ces femmes ne désinvestissent pas pour autant la sphère familiale » (Trellu, 2010 : 317), en raison des injonctions intériorisées par les mères en matière de disponibilité parentale mais aussi en termes de normes de propre et de rangé (comme en témoigne Sabine¹³⁸ par exemple, qui préfère prendre en charge le gros du travail domestique elle-même plutôt que d'accepter les exigences moindres en la matière de Sébastien).

Cependant, bien que les conjointes se présentent comme volontaires dans la prise de relais, des tensions peuvent également apparaître dans le couple, dans la mesure où chacun des conjoint.es peut se prévaloir d'avoir passé une journée de « vrai travail », comme le souligne Sylvie¹³⁹ : « il y a des jours où moi je suis hyper-fatiguée, donc c'est aussi un sujet de disputes, parce que lui forcément il en a marre, il a envie de faire sa pause au moment où je rentre et moi j'ai envie de faire ma pause de la journée aussi, parce que je suis épuisée... ».

Cette volonté de « décharger » le parent en congé parental n'est pas réservée aux conjointes de pères en congé parental. Les conjoints de mères en congé parental déclarent pour une partie d'entre eux avoir conscience qu'ils doivent « prendre le relais », comme l'illustre Anthony :

On essayait de passer au maximum du temps ensemble, et puis bah moi je voyais pas beaucoup [notre fils] en fait, je le voyais que le soir en rentrant, donc bah j'essayais de m'en occuper, de lui donner à manger à ce moment-là, ce qu'Ariane avait préparé, et puis ça permettait à Ariane de se reposer un petit peu, et de se détacher, parce que c'est lourd, toute la journée. (Anthony, informaticien, conjointe responsable d'un service administratif universitaire, un enfant, conjointe en congé parental pendant trois mois)

Les conjoints de mères au foyer en particulier valorisent le « sacrifice » de ces dernières en renonçant à leur carrière professionnelle au bénéfice de la famille, comme dans le cas

¹³⁸ Employée administrative, conjoint policier, deux enfants, conjoint en congé parental depuis un an et demi pour le deuxième

¹³⁹ Merchandiseur, conjoint livreur, deux enfants, en congé parental pendant cinq mois pour chacun des enfants, conjoint en congé parental pendant deux ans pour chacun de ses enfants, entretien réalisé en présence du conjoint

d'Hector¹⁴⁰ : la conjointe d'Hector se destinait à une carrière d'avocate, ce qui selon lui « n'était pas gérable, en tous cas nous on ne voulait pas le gérer ». Elle a donc arrêté ses études après une maîtrise de droit et n'a jamais travaillé : « elle a mis sa carrière entre parenthèses, ce qui demande une certaine abnégation, mais c'était le meilleur choix ». Ce don de leur temps de la part des mères appelle un contre-don de la part des conjoints, qui d'après les discours de ces derniers passe moins par un apport financier (considéré comme normal dans la division du travail mise en place dans ces couples) que par leur disponibilité pour relayer la mère : « je pourrais travailler jusqu'à minuit, mais je me mets une limite : "à sept heures, je dois être à la maison", parce que je me dis "je dois aller soulager ma femme" » (Hector). Ainsi, dans les couples où le don du temps de la mère est particulièrement visible parce qu'il s'inscrit dans la longue durée, mais aussi parce que le travail parental est d'autant plus important qu'il s'agit de familles nombreuses (de quatre à six enfants dans mon échantillon), l'économie de la gratitude repose sur un échange de temps¹⁴¹.

Cependant, les mères en congé parental regrettent parfois que leurs conjoints ne voient pas davantage le travail qu'elles assurent, ou ne joignent pas plus souvent le geste à la parole, comme Valérie, qui oscille entre valorisation de la compréhension de son conjoint et regret qu'il n'en fasse pas plus :

J'ai la chance d'avoir un compagnon compréhensif et à l'écoute même si parfois le discours n'est pas suivi des faits et qu'il se repose parfois un peu trop sur moi. [...] Il se rend bien compte que parfois c'est difficile et que gérer le quotidien, c'est pas forcément marrant, mais parfois il se laisse un peu vivre... [...] J'ai beau appeler le soir pour qu'on m'aide à mettre la table... Je mets la table parce que sinon on ne mangerait pas tous les soirs. (Valérie, responsable des finances dans un centre communal, conjoint directeur d'un centre communal, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le premier et pendant un an et demi pour le deuxième)

Les mères en congé parental attendent de leurs conjoints qu'ils « participent » aux tâches domestiques et parentales, c'est-à-dire qu'ils fassent mine d'être de bonne volonté en les « aidant » ponctuellement et surtout en les soutenant émotionnellement (Hochschild, Machung, 2012 [1989]). Or, le travail domestique étant « invisible » (Dussuet, 1997), ce soutien matériel

¹⁴⁰ banquier, conjointe au foyer, quatre enfants, gardés par leur mère

¹⁴¹ Du moins selon les conjoints. Les mères au foyer qui n'ont pas pris de congé parental n'ont pas été interrogées : il est donc possible que de leur point de vue, l'économie de la gratitude repose sur un échange de nature différente.

et émotionnel fait parfois défaut, mettant en péril la relation conjugale, comme dans le cas de Pascal. Accaparé par son emploi précédent (infirmier aux urgences et frontalier, il faisait des allers-retours entre la France et la Suisse), il n'était « pas du tout réceptif à la demande » de disponibilité de sa conjointe :

Ça a mis notre relation à rude épreuve ! [...] Peggie était tout le temps à la maison donc H24 avec les enfants, un peu compliqué à gérer aussi [...] Au début, j'ai pas nécessairement ouvert les yeux par rapport à ça, [...] je n'avais pas la vision de Peggie, qui était d'être toujours, tout le temps avec des enfants. Plus ou peu de contact avec des adultes. (Pascal, infirmier, conjointe surveillante pénitentiaire, un enfant, gardé par sa mère en congé parental)

Les conjoint.es font preuve d'une éthique de la sollicitude et cherchent à soulager le parent en congé en prenant le relais le soir et le weekend : le don que leur fait le parent en congé parental en les déchargeant de la gestion domestique appelle en contre-don la disponibilité du conjoint ou de la conjointe lorsqu'elle ne travaille pas. Cependant, cette sollicitude diffère en degré et en nature en fonction du sexe du ou de la conjoint.e. Tout d'abord, les conjoints assurent généralement moins de travail parental et domestique quand ils sont présents au domicile que ne le font les conjointes. Ensuite, l'intervention se fait pour des motifs différents : pour les conjoints, c'est principalement en tant que compagnon de la mère qu'ils interviennent, tandis que les conjointes le font en tant que mères. À ce titre, l'implication des conjointes dans la sphère domestique a un statut ambigu dans l'économie de la gratitude, puisqu'il s'agit autant d'un don au bénéfice de leur conjoint qu'au leur, qui leur permet de « reprendre leur rôle ». La délégation de tâches parentales le soir du père en congé à la conjointe apparaît à ce titre comme un don du premier à la seconde, comme en témoigne cette remarque de Justin¹⁴² : « [pendant mon congé parental,] c'est elle qui s'occupait des bains. C'était son petit plaisir. Comme moi c'était mon petit plaisir pendant son congé de maternité ».

c) Irène ou comment convertir son conjoint au rôle de pourvoyeur de soins

Pour illustrer la complexité de l'économie de la gratitude dans les couples où le père a pris un congé parental, le cas d'Irène¹⁴³ est intéressant à plusieurs titres. Tout d'abord, il permet de mettre en lumière le possible rôle de la conjointe dans la capacité d'un père à se projeter

¹⁴² Chargé d'études, conjointe chargée d'étude, un enfant, en congé parental pendant six mois

¹⁴³ Ingénieure informatique, conjoint ancien hôte d'accueil en entreprise devenu assistant maternel, deux enfants, en congé parental pendant cinq mois pour le premier, conjoint en congé parental pendant deux ans et demi pour le deuxième enfant

dans un congé parental. Ensuite, il illustre la complexité du « don » conjugal que représente la prise d'un congé parental par un homme en fonction du parcours du couple. Enfin, il souligne la tension ressentie par les conjointes entre désir de « faire leur part » de travail conjugal et risque d'auto-stigmatisation en tant que mauvaise mère en se déchargeant de « leur » responsabilité de s'occuper des enfants en bas-âge.

Lors de l'entretien avec Isaac, il reste assez évasif sur les conditions de garde de son premier enfant avec Irène : il croit se souvenir que la place en crèche a tardé à venir et qu'Irène a pris quelques mois de vacances pour faire la jonction. Interrogée à son tour, Irène dément d'emblée cette version :

Enquêtrice : Pour le premier [enfant], Isaac m'a dit que vous aviez eu une place en crèche mais que la place n'était pas arrivée tout de suite et que vous aviez pris trois-quatre mois de congé comme des vacances et ce genre de choses.

Irène : En fait, ça s'est pas passé comme ça. Pendant ma grossesse, j'ai décidé que j'allais prendre un congé parental, pour mon premier, et après le congé maternité j'ai poursuivi par cinq mois de congé parental. Mais ce n'était pas parce qu'il n'y avait pas de place en crèche, c'était parce que je voulais faire la bonne mère. Pour moi, la bonne mère, ça prend un congé parental. C'est pas parce que j'en avais vraiment envie ou que... Pour moi, une bonne mère prend un congé parental. Donc j'avais pris un congé parental de cinq mois. Effectivement, on n'a pas eu la place en crèche tout de suite, mais il y a eu ma belle-mère qui a gardé [mon fils] pendant un petit moment, peut-être quatre mois, jusqu'à ce qu'en septembre il ait la place en crèche. Le congé parental, ça venait vraiment de moi, parce que pour moi, une bonne mère, elle prenait un congé parental. (Irène, Ingénieure informatique, conjoint ancien hôte d'accueil en entreprise devenu assistant maternel, deux enfants, en congé parental pendant cinq mois pour le premier, conjoint en congé parental pendant deux ans et demi pour le deuxième enfant)

Or, le congé parental se passe mal : se présentant comme « une intellectuelle », elle tolère difficilement la « perte de liberté » et le manque de stimulation, et elle fait une dépression post-partum. Orientée à la maternité vers un.e psychologue, elle est par la suite suivie par un.e psychiatre, puis lorsqu'elle tombe enceinte de son deuxième enfant par un.e pédopsychiatre et par un.e psychanalyste. Lors de cette deuxième grossesse, elle appréhende la reprise du travail après son congé maternité et suggère à Isaac de prendre un congé parental :

J'avais compris que moi je ne voulais pas faire de congé parental, j'avais compris que c'était pas mon truc, j'avais compris que je ne voulais pas faire de quatre-vingtième non plus, ça, ça y est, maintenant que j'allais mieux, j'avais dit à Isaac « non mais c'est bon, j'ai compris, je retourne au travail et tu prends... ». Mais d'un autre côté, je ne voyais pas comment m'en sortir, j'ai un métier qui est prenant, qui était loin, lui il avait des horaires décalés, j'étais en train de faire des calculs en me disant « mais comment on va faire pour s'en sortir ? ». Donc je lui avais proposé à ce moment-là mais je pensais qu'il allait me dire « non ». Je lui ai dit « bah tiens, si tu prenais un congé parental ? », et il m'a dit oui. Après je suis restée bête, je me suis dit « je vais le laisser murir, je vais attendre un ou deux mois, et si ça se trouve il va me dire "ah non" ». Et en fait c'était lui qui m'en parlait, qui m'en reparlait, donc je me suis dit « tiens, c'est bizarre », qu'il dise oui, qu'il m'en reparle... je voyais vraiment que ça venait de lui, ça m'a fait bizarre, et moi il m'a vraiment fallu un temps pour murir. Ça n'a pas été une évidence, je me suis posée pas mal de questions... Ouais, comme d'hab', « est-ce que je ne serais pas une mauvaise mère ? Est-ce qu'il a envie de le prendre et pourquoi ce serait lui ? ». Bon bref, je suis passée pas mal de questionnements, mais une fois qu'on s'est dit « oui » et que je sentais que lui c'était ça et que moi ça me convenait bien aussi... Après, j'étais contente et même fière. Oui, j'étais fière. Je ne sais pas pourquoi, j'étais fière. « On l'a fait », quoi, on a fait un truc différent. (Irène, Ingénieure informatique, conjoint ancien hôte d'accueil en entreprise devenu assistant maternel, deux enfants, en congé parental pendant cinq mois pour le premier, conjoint en congé parental pendant deux ans et demi pour le deuxième enfant)

Les « questionnements » d'Irène illustrent combien la conciliation travail-famille était sa prérogative (du moins avant le recours au congé parental d'Isaac) : l'organisation familiale post-naissance est envisagée d'abord à l'échelle individuelle (« je ne voyais pas comment m'en sortir », « j'étais en train de faire des calculs »). Elle se conçoit comme orchestratrice de l'accueil de l'enfant à venir : elle se demande si la garde de ce dernier par son père ne constituerait pas une faillite à ses responsabilités maternelles, elle ménage pour Isaac une possibilité de sortie (« je vais le laisser murir »). Elle mène enfin un travail émotionnel sur elle-même en « murissant » à son tour, pour accepter le recours d'Isaac au dispositif.

Au moment de l'entretien avec Irène, le congé d'Isaac est terminé depuis près d'un an mais ce dernier est toujours au domicile, puisqu'il est devenu assistant maternel, là encore en partie à la suggestion d'Irène :

Le congé parental, comme ça s'est vraiment bien passé, et même moi, la maison, c'est une autre vie ! Oh ! Je me dis que en tant que femme qui travaille, j'ai vraiment de la chance ! Partir tranquillement le matin, rentrer tranquillement le soir, savoir que la bouffe est prête, la table est mise, les enfants sont bien... Pour moi, vraiment, c'était une autre vie, et à la fin du congé parental, je me suis dit « s'il retourne travailler, je n'aurais plus cette vie-là ». Même pour moi ! Comment je vais faire ? Et puis lui, il s'éclatait tellement, ça se voyait que c'était son truc ! Après, l'envie n'est pas venue de lui-même, il s'est pas levé un matin en disant « tiens, si j'étais assistant maternel ? », c'était son frère... Sa fille était gardée par une nounou, et il disait « tu vois, Isaac, tu gardes les autres enfants, tu gagnes des sous... ». Donc au début, il disait plutôt non, et puis après l'idée a muri... J'ai relancé le truc, en disant « tu ne crois pas que ça t'irait ? ». Donc l'idée a muri, il s'est dit « oui », après c'était lancé, c'est bon, une fois que le déclic a lieu... Mais oui, oui, moi, et parce que je ne voulais pas retrouver une vie à courir, à faire à manger... Non, je ne faisais pas... et puis lui, c'était vraiment son truc. (Irène, Ingénieure informatique, conjoint ancien hôte d'accueil en entreprise devenu assistant maternel, deux enfants, en congé parental pendant cinq mois pour le premier, conjoint en congé parental pendant deux ans et demi pour le deuxième enfant)

Le « don » d'Isaac de son temps est présenté comme une « chance » pour Irène : celle de ne pas porter la charge mentale de la gestion du foyer. Cependant, cette possibilité est circonscrite au fait qu'Isaac ne travaille pas en entreprise : la fin du congé parental d'Isaac était appréhendée par Irène comme un retour à une situation où elle aurait dû « jongler » entre la gestion des enfants et des tâches ménagères. Par ailleurs, bien que dans son discours il y ait visiblement inversion des tempérament (elle a un goût pour la fonction de pourvoyeuse de ressources, Isaac a un goût pour le rôle de pourvoyeur de soins), Irène cherche à minimiser la « transgression » d'une part en mettant l'accent sur les bénéfices qu'Isaac tire de sa reconversion (« ça se voyait que c'était son truc ») et d'autre part en soulignant sa propre implication domestique :

[*Question : Est-ce que vous avez l'impression d'avoir un rôle paternel avec vos enfants et votre conjoint un rôle maternel, ou vous ne vous le dites pas comme ça ?*]
Oh, non... Ah non, j'ai pas du tout cette impression-là. Parce qu'après, j'ai beau être une mère qui travaille, je suis quand même une mère très présente. C'est pas comme les vieux schémas archaïques, où le père il va juste au travail, il revient, il s'occupe pas des enfants... Moi, je suis quand même très présente, enfin « très présente », si, je suis quand même présente dans leurs vies, comme une maman qui

travaille. Il y a plein de mamans qui travaillent et s'occupent aussi de leurs enfants, moi c'est juste que je... Effectivement le matin, je ne leur hurle pas dessus pour qu'ils s'habillent, Isaac s'occupe de ça, il y en a toujours un qui traîne un peu à s'habiller... Mais sinon, c'est moi qui fais les devoirs avec eux, je joue avec eux, le weekend je les ai quasiment tout le temps tout le weekend, ils font quasiment rien seuls avec leur papa, le soir... Non, non. Là où je trouve qu'Isaac aide beaucoup, c'est dans les tâches ménagères. C'est-à-dire faire les courses, faire à manger, c'est lui, parce que je ne supporte pas, non les lessives c'est moi qui fait... Non, non, pas du tout. En fait, on a trouvé un équilibre qui fait que on s'est partagés les choses un peu différemment, mais effectivement, lui il voit plus les enfants que moi, ça je suis d'accord. Mais après, dans l'éducation, il me laisse ma part, il me demande souvent pour des choses... non, je n'ai pas du tout cette sensation-là. Après, moi je suis aussi très impliquée dans l'école, des choses comme ça... Non, je suis une maman présente pour eux. (Irène, Ingénieure informatique, conjoint ancien hôte d'accueil en entreprise devenu assistant maternel, deux enfants, en congé parental pendant cinq mois pour le premier, conjoint en congé parental pendant deux ans et demi pour le deuxième enfant)

L'entretien est l'occasion pour Irène de réactiver un travail émotionnel visant à conforter sa représentation d'elle-même en tant que « bonne mère », bien que sa situation professionnelle soit en contradiction avec celle qu'elle a intériorisée. En se comparant aux parents qui travaillent (se rapprochant des mères qui travaillent et se distinguant des pères dans la même situation) et en mettant en avant sa disponibilité parentale le soir et le weekend, elle se décrit comme également responsable des enfants qu'Isaac dans « l'éducation », même si elle s'occupe moins des tâches quotidiennes du matin.

Irène illustre donc la complexité du « don » que peut représenter la prise d'un congé parental par un homme dans un couple hétérosexuel : dans la mesure où la gestion et la garde des enfants est de « sa » responsabilité en tant que mère, le congé parental d'Isaac est perçu comme un don généreux qui lui permet de confier la garde de son cadet à un de ses parents sans prendre un congé parental elle-même et d'être déchargée de la charge mentale de la gestion du foyer. Ce don impose comme contre-don de ne pas reproduire les « vieux schémas archaïques » en laissant Isaac se charger seul du quotidien. Cependant, bien que la prise du congé parental puis la reconversion d'Isaac soient présentés comme une « aubaine » pour elle, Irène doit réaliser un travail émotionnel sur elle-même pour rendre la division du travail de son couple compatible avec les représentations qu'elle a intériorisées concernant le rôle de mère :

« questionnements » en amont pour accepter que cette répartition des rôles est la plus souhaitable pour son conjoint et elle, valorisation de son conjoint et de leur choix d'organisation (fierté, sentiment de chance) et insistance sur le fait qu'elle est une mère « présente ». Pour elle, une inversion assumée des rôles n'est pas souhaitable, puisqu'elle ferait d'elle une « mauvaise mère » qui ne s'occupe pas de ses enfants : il s'agit d'un « partage » « un peu différent » des rôles conjugaux.

La prégnance du modèle traditionnel de la division sexuée du travail apparaît également dans le caractère précaire de cette organisation : la gestion du domestique est pensée comme lui revenant de droit si Isaac reprend une activité salariée, et même la prise en charge des tâches ménagères par ce dernier est qualifiée comme une « aide ». L'investissement parental et domestique d'Isaac reste donc un don qu'il s'agit de ne pas normaliser, car le reconnaître comme pourvoyeur de soins de manière pérenne ferait d'Ère une « mauvaise mère » à ses propres yeux. Cependant, signe de l'ambivalence d'Ère concernant la division du travail dans son couple, elle déclare qu'Isaac lui « laisse sa part » dans l'éducation : là encore, les pratiques d'Isaac sont appréhendées sous l'angle du don, il ne chercherait pas à remplacer Ère en tant que mère (c'est-à-dire, dans l'exemple qu'elle donne, le parent qui prend les décisions éducatives) mais au contraire à l'inclure. La nature du contre-don d'Ère est alors ambiguë : sa disponibilité quand elle ne travaille pas s'adresse d'abord aux enfants, en tant que « mère qui travaille » ; mais le contre-don qu'elle adresse à Isaac semble davantage de nature symbolique que matérielle¹⁴⁴.

La prise du congé parental par un homme apparaît comme un don important dans l'économie morale du couple : sa contribution est mise au versant de la relation conjugale davantage que de la relation parentale, en tant qu'il permettrait à la conjointe d'être libérée de la gestion des enfants et du foyer pendant cette période, et de s'investir dans son activité professionnelle « l'esprit tranquille ». Certes, le don est parfois minimisé en tant qu'il bénéficie aussi au père lui-même, comme dans le cas d'Ère qui estime que s'occuper des enfants est le « truc » d'Isaac. Cependant, il appelle un contre-don : la disponibilité de la conjointe quand elle n'est pas au travail. Or, le bénéficiaire de ce contre-don est ambigu, puisqu'il s'agit aussi pour les conjointes de se positionner comme de « bonnes » mères, c'est-à-dire d'être impliquées dans les tâches parentales et la gestion du domestique, et donc de donner du temps à leurs enfants pour reprendre « leur » rôle. En effet, la transgression que constitue l'inversion des rôles parentaux est circonscrite si l'on se place du point de vue des conjointes. D'une part, si elles

¹⁴⁴ ce qui rappelle le soutien que les hommes en couple hétérosexuel apportent généralement à leurs conjointes concernant leur réalisation du travail domestique.

s'attendent à ce que le père prenne en charge davantage de tâches ménagères, elles apprécient néanmoins sa contribution en la matière comme un don à leur égard. D'autre part, leur volonté d'être de « bonnes » mères les incite à garder une disponibilité importante aux enfants.

Dans cette perspective, le don que fait le père en prenant un congé parental est ambigu pour les conjointes, puisqu'il présente le risque de les disqualifier en tant mère et parce qu'il constitue une contribution au travail domestique plus limitée que celle qu'elles auraient réalisée à leur place. Elles réalisent donc un travail émotionnel sur elles-mêmes, en valorisant leur « chance » et en comparant le travail domestique réalisé par les pères en congé parental à celui des pères « lambdas », pour limiter des émotions négatives comme l'envie ou l'agacement. De même, concernant leur propre investissement parental et domestique, l'entretien d'Irène met en évidence le travail émotionnel qu'elle réalise pour se qualifier comme « bonne mère ».

La prise du congé parental par un homme nécessite des négociations conjugales mais aussi vis-à-vis de soi-même de la part des conjoint.es afin de se coordonner au sujet de la division du travail parental et domestique pendant cette période. Ces négociations sont d'autant plus nécessaires que les rôles ne sont pas clairement définis par des normes sexuées. Ces négociations concernent ce qui est de la responsabilité de chaque conjoint.e, et donc ce qui peut être qualifié comme un supplément par rapport à cette responsabilité (et donc comme un don). Le « contrat implicite » du congé parental implique que le parent en congé soit responsable de la gestion de la garde de l'enfant quand son ou sa conjoint.e travaille, et donc réciproquement que celui ou celle qui travaille n'est pas responsable de l'enfant pendant les heures travaillées. Les conjoint.es rencontrés.es s'accordent sur ce point de référence dans la mesure où aucun.e enquêté.e ne mentionne de conflit ou de difficulté à ce sujet¹⁴⁵.

Dans les couples rencontrés, un homme n'est pas supposé être pourvoyeur de soins. À ce titre, la prise du congé par le père est interprétée comme un don à la conjointe en ce qu'elle permet un plus grand partage des tâches domestiques que dans les couples « lambdas » et donc de la « décharger » de la charge mentale et matérielle de la gestion des enfants pendant cette période. Dans les couples où le père appréhende le congé parental et/ou le rôle de pourvoyeur de soins comme une opportunité pour lui-même, il s'agit également d'un don de la conjointe, qui transfère « sa » prérogative au père. Or, le rôle de pourvoyeur de soins suppose également la prise en charge des tâches ménagères, mais puisqu'il n'est pas « normal » pour un homme

¹⁴⁵ par exemple, un.e conjoint.e qui aurait été amené.e à partir plus tôt du travail pour récupérer un enfant malade.

d'endosser cette fonction, les conjoint.es mènent concernant les attributions du père une négociation de marchandage (comme en témoigne Sabine, même si cette négociation n'est pas forcément explicite). Cela suppose que pour que le père en congé prenne en charge la totalité des tâches ménagères, la conjointe donne quelque chose en retour. Dans cette perspective, les conjoint.es conviennent d'un accord différent : arguant que la charge que représente un enfant en bas-âge et/ou que le fait d'être un homme rendent difficile la gestion de la maison, cette responsabilité est réduite « au minimum » pour le père en congé.

Les conjointes interrogées se placent dans une éthique de la sollicitude : en contre-don du temps que le père donne pendant la journée à elles et aux enfants, elles donnent à leur tour leur temps le soir et le weekend. Cependant, la qualification de ce temps des conjointes comme contre-don est ambiguë dans la mesure où il est considéré comme « normal » par les conjoint.es que les mères « reprennent leur rôle » de mère et de fée du logis quand elles sont présentes au domicile. Les conjointes sont dans cette perspective dans une situation de « dette » symbolique vis-à-vis du père en congé, dette qui est en partie construite par un travail émotionnel pour s'accommoder des deux difficultés auxquelles elles font face : moindre prise en charge des tâches ménagères que celle qu'elles (estiment qu'elles) prendraient en charge si elles étaient en congé et développement d'une proximité affective père-enfant qui est vécue comme remettant en cause la relation mère-enfant.

CONCLUSION

Deux stratégies peuvent être identifiées dans le discours des pères concernant l'acceptabilité de leur recours au congé parental : mettre en avant leur attachement à la fonction de pourvoyeur de ressources ou valoriser les bénéfices pour la famille de leur adoption du rôle de pourvoyeur de soins. La première stratégie circonscrit la transgression opérée par les pères en congé parental aux normes de genre : le congé est rendu compatible avec les normes de genre dans la mesure où il est investi sur un mode « masculin » (travaux dans la maison, pratique du sport) ou du moins qu'il inclut des projets professionnels. La fonction de pourvoyeur de ressources est présentée comme prioritaire, et celle de pourvoyeur de soins s'articule par rapport à cette dernière : délégation ponctuelle ou pérenne de la garde de l'enfant, prise en charge des tâches ménagères réduite au « minimum ». La seconde consiste en une négociation valorielle avec l'enquêtrice : il s'agit de déplacer la perspective de ce qui est « normal » pour un homme à ce qui est le mieux pour la famille. La transgression des normes de genre est assumée au nom d'un autre système de valeurs, celui de l'épanouissement personnel.

L'usage de ces stratégies dépend en partie des ressources détenues par les enquêtés. Les pères cadres sont plus susceptibles de s'inscrire dans une posture où l'un des rôles est prioritaire. Pour une minorité de pères dont les enfants sont gardés à plein temps, le rôle de pourvoyeur de ressources est le temps majoritaire du congé parental (recherche d'emploi, reconversion artistique), mais l'acceptabilité de cet usage du temps du congé est ménagée par des preuves d'attachement au rôle de pourvoyeur de soins (prendre en charge davantage de tâches ménagères qu'avant le congé, gérer les allers-venus des enfants à leur mode d'accueil) auprès de l'enquêtrice. Pour les autres, le congé est souvent d'une durée de six mois au plus, ce qui permet de présenter le congé comme une parenthèse par rapport à l'emploi (et donc son attachement au rôle de pourvoyeur de revenus), mais aussi de justifier l'affectation du temps du congé uniquement au rôle de pourvoyeur de soins, ou du moins à l'accueil de l'enfant. Comme pour les mères en congé maternité en Finlande (Martiskainen, 2011), le temps court du congé est adjoint par l'injonction intériorisée par les pères « d'en profiter ». À l'inverse, les pères appartenant aux catégories ouvriers, employés et professions intermédiaires sont plus susceptibles d'avoir un usage mixte du temps du congé : le temps « long » du congé (plus de six mois)¹⁴⁶ est aussi l'occasion de se (re)qualifier pour reprendre un rôle de pourvoyeur de ressources à son issue, tout en assurant le rôle de pourvoyeur de soins auprès des enfants.

Or, la possibilité pour ces hommes de juxtaposer fonction de pourvoyeur de soins et de ressources ou de choisir les modalités du rôle de pourvoyeur de soins qu'ils assurent découle en partie des normes de genre intériorisées par les conjoint.es, qui constituent à ce titre une ressource pour les premiers. En effet, dans la mesure où la fonction de pourvoyeur de soins est appréhendée par les enquêtés comme une prérogative féminine, les pères en congé peuvent plus facilement négocier avec leurs conjointes les dimensions de ce rôle qu'ils prennent en charge ou non par rapport aux mères en congé parental. En effet, la prise du congé est perçue en soi comme un « don » que le père fait à la conjointe. De plus, cette dernière éprouve généralement des difficultés à se désengager de la fonction de pourvoyeuse de soins. À ce titre, les pères disposent de la possibilité d'investir le congé parental comme une période où la fonction de pourvoyeur de soins n'occupe pas tout le temps disponible, ce qui est moins vrai pour les mères en congé parental (d'autant que les mères en congé parental à plein temps appartiennent souvent à la catégorie employée, et disposent à ce titre de moins de ressources

¹⁴⁶ Le congé n'est qualifié de « long » que relativement aux pères qui prennent un congé plus court de moins de six mois. Il convient de rappeler que cette appréciation des congés comme étant longs ou courts n'est valable que relativement aux durées constatées dans l'échantillon de pères rencontrés, et dans un cadre français. En effet, la durée maximale possible du congé parental français (jusqu'aux trois ans de l'enfant) est bien supérieure aux durées de congé parental ou de paternité généralement proposées dans d'autres pays.

économiques que les mères appartenant aux professions intermédiaires ou cadres pour déléguer une partie du travail ménager ou la garde de l'enfant).

CHAPITRE 7 : LE CONGE PARENTAL DES PERES - UNE PLURALITE DES EMPLOIS DU TEMPS

Les chapitres précédents ont montré l’ambivalence des pères en congé parental au rôle de pourvoyeur de ressources. En effet, le désir de se désengager d’une activité professionnelle jugée incompatible avec la bonne prise en charge des enfants est souvent mis en avant par les pères pour justifier leur recours au dispositif. Pourtant, le congé n’est pas présenté comme un renoncement à cette responsabilité mais plutôt comme une « parenthèse » vis-à-vis de l’emploi (Boyer, 2004), comme en témoignent leurs négociations avec l’enquêtrice concernant leur rapport à l’activité professionnelle. De même, les pères rencontrés n’ont pas tous le même rapport au rôle de pourvoyeur de soins, à l’échelle temporelle du congé parental ou plus largement à celle du parcours de vie. Les logiques présidant au recours au congé parental et les choix concernant l’allocation du temps quotidien pendant le congé, qui ont été présentées de manière distincte à des fins d’analyse, sont en réalité imbriquées.

Les rapports des enquêtés aux rôles de pourvoyeur de soins et de revenus pendant le congé font émerger trois grandes logiques d’utilisation du dispositif, en fonction de l’appréhension de la fonction de principal responsable de l’enfant (pendant les journées de semaine) comme une responsabilité temporaire, permanente ou conjointe avec celle de pourvoyeur de revenus pendant le congé. Ces trois logiques dessinent trois « profils » de pères, dont les traits distinctifs sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Typologie des pères en congé parental à plein temps

	Responsabilité temporaire	Responsabilité permanente	Responsabilité conjointe
Nombre de pères	17	7	13
Appartenance sociale	Cadres, professions intermédiaires	Professions intermédiaires, ouvriers	Employés, ouvriers
Caractéristiques du ou des congé(s)	Un seul congé, entre trois mois et deux ans et demi	Un ou plusieurs congés, entre neuf mois et six ans	Un ou plusieurs congés, entre un an et cinq ans
Rapport à la paternité avant le congé	Paternité conjointe ou de soutien	Paternité conjointe	Paternité managériale ou de soutien
Rapport au rôle de pourvoyeur de revenus pendant le congé	Mis entre parenthèses	Mis à distance	Présent

Cette typologie illustre la diversité des parcours de vie ayant amené les pères à opter pour un congé parental, et la manière dont le congé peut être investi ou non comme l'occasion de devenir pourvoyeur de soins. Elle a été construite en fonction des discours que les pères tiennent sur leur principe de gestion du temps (Modak, Palazzo, 2002), c'est-à-dire les arbitrages temporels réalisés entre temps familial et temps professionnel, avant et pendant le congé parental. Autrement dit, les enquêtés sont différenciés en fonction de deux critères. Le premier concerne leur allocation du temps quotidien (journées de semaine) pendant le congé parental. Il s'agit notamment de distinguer les pères qui donnent la priorité au travail parental de ceux qui consacrent du temps à d'autres activités. Le second consiste en la persistance ou non d'une priorité donnée au *care* parental sur le temps professionnel avant le recours au congé.

Comme toute typologie, cette tripartition des enquêtés tend à caricaturer l'homogénéité interne de chaque catégorie et l'hétérogénéité des enquêtés appartenant à des catégories

différentes, ou de négliger les ressemblances et dissemblances entre enquêtés au regard d'autres critères que ceux retenus (Demazière, 2013 ; Lahire, 2013). À ce titre, l'objectif de cette typologie n'est pas de produire un idéal-type des pères en congé parental. Cette dernière s'inscrit plutôt dans une démarche descriptive. Elle ne doit donc pas être réifiée : certains enquêtés présentaient des profils « hybrides » par rapport aux principales logiques esquissées, ou leur rapport au congé parental a pu évoluer avec le temps. Par exemple, certains des pères rencontrés décrivent leur congé comme initialement appréhendé comme un épisode de la vie (dans la mesure où ils pensaient reprendre leur emploi précédent à son issue) et ont finalement mis la fin de cette période à profit pour opérer une reconversion professionnelle. À ce titre, la ventilation des enquêtés dans les différentes catégories a été faite au regard des discours dominants tenus au moment de l'entretien sur le rapport au congé parental, à la paternité et à l'activité professionnelle, mais ces rapports ont pu évoluer avec le temps. De même, les principales caractéristiques de chaque catégorie présentées dans le tableau précédent (appartenance sociale, durée du ou des congés) ne décrivent pas l'ensemble des enquêtés d'une catégorie donnée, mais mettent en évidence les propriétés dominantes des concernés, afin de faire ressortir les particularités de chaque profil.

De même, le choix des critères crée des divisions entre des ensembles de pères qu'on aurait pu rapprocher. Par exemple, la dichotomie tracée entre les pères pour qui le rôle de pourvoyeur de soins est une responsabilité temporaire (pendant le congé parental) et permanente (depuis l'arrivée du premier enfant) peut être discutée. En effet, ces pères ont en commun de donner la priorité au travail parental pendant le congé parental, indépendamment de la division sexuée du travail dans leurs couples avant et après le congé parental paternel. De même, les pères qui ont été classés dans la catégorie « être pourvoyeur de soins comme responsabilité permanente » peuvent être rapprochés de ceux pour qui le congé parental est l'occasion de se reconvertir, puisque ces derniers se forment à un métier ou un emploi qui leur permettra de continuer à assurer la gestion des enfants et du foyer. Cependant, ces distinctions ont été maintenues en raison de la cohérence qui se dégageait des ensembles retenus. Ainsi, au regard d'autres caractéristiques (comme l'appartenance sociale ou le rapport à la paternité avant la prise du congé parental), les pères pour qui le congé parental a permis la transition vers une carrière offrant une meilleure articulation travail-famille étaient plus proches des pères pour qui la fonction de pourvoyeur de soins était conjointe avec celle de pourvoyeur de revenus pendant le congé que pour ceux pour qui elle était permanente.

En dépit de ses limites, cette typologie permet de rendre compte de l'hétérogénéité du groupe des pères rencontrés, postulée au regard des travaux sur l'inversion du genre dans le

deuxième chapitre. En effet, les rapports à l'emploi des pères imprègnent fortement la place donnée au congé dans le parcours professionnelle et l'allocation du temps libéré du travail salarié, et donc les modalités de l'adoption de la responsabilité de pourvoyeur de soins. Il s'agit donc de montrer que si la majorité des pères sont ou deviennent pourvoyeur de soins pendant le congé parental, une petite partie d'entre eux donne la préséance en termes d'allocation du temps au rôle de pourvoyeur de ressources pendant cette période (ou aimerait y donner la préséance). Cependant, les principes de gestion du temps des pères rencontrés n'obéissent pas à une logique dichotomique entre pères qui se consacrent au travail parental et pères qui se consacrent à des activités relatives à la sphère professionnelle pendant le congé. Au contraire, les enquêtés donnent à voir un continuum d'articulations entre temps parental et temps relatif à l'activité professionnelle, articulations qui peuvent évoluer en fonction de la durée du congé.

I — ÊTRE TEMPORAIREMENT POURVOYEUR DE SOINS : LE CONGÉ PARENTAL COMME PARENTHÈSE DANS LA TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE

Le plus souvent, être principal pourvoyeur de soins est envisagé comme une responsabilité temporaire dans le parcours de vie du père (17). Les hommes de cette catégorie ont des carrières professionnelles linéaires et exerçaient presque systématiquement des emplois en CDI au moment de la prise du congé, qu'ils ont l'intention de reprendre à l'issue du congé (ou ont trouvé un autre emploi similaire à la fin du congé, pour certains des pères cadres). Ces hommes appartiennent majoritairement aux classes moyennes ou supérieures.

Ils se caractérisent par le fait de donner la priorité au travail parental pendant leurs journées de semaine en congé parental, ce qui n'était pas le cas avant de prendre le congé. En effet, ils décrivent l'emprise temporelle de l'activité professionnelle comme une fatalité, à laquelle ils ont pu temporairement se soustraire grâce au dispositif du congé. Le terme « fatalité » ne signifie pas ici que ces hommes décrivent du rejet vis-à-vis de leur métier ou de l'activité professionnelle en général : ils affirment pour la plupart d'entre eux apprécier leur travail, même si quelques-uns mentionnent des insatisfactions concernant leurs conditions d'exercice de leur emploi ayant participé au recours au congé parental (travail chronophage, conflits avec des supérieur.es). Il s'agit plutôt de souligner que les contraintes professionnelles en termes d'horaires sont décrites comme largement incompressibles ou ne se prêtant à des

aménagements qu'à la marge¹⁴⁷. De plus, cette priorité donnée avant le congé parental sur le temps professionnel par rapport au temps parental ne signifie pas que ces hommes ne prenaient pas en charge de travail parental. Certains expliquent qu'ils partageaient la responsabilité quotidienne de l'enfant avec leur conjointe : par exemple, chaque parent passait une heure de la journée seul.e avec l'enfant pendant que l'autre travaillait. Ce sont les arbitrages temporels réalisés par les pères qui sont décrits ici, et non le principe de répartition du travail parental entre conjoint.es.

Le recours au congé parental est présenté par les pères temporairement pourvoyeur de soins comme une opportunité unique de passer plus de temps avec ses enfants en arrêtant temporairement de travailler : « avant même de connaître ma femme, je savais qu'à un moment, j'allais prendre le congé. C'était une évidence » (Octave¹⁴⁸). Décrit comme un « don » pour toute la famille, il s'agit de profiter de ses enfants pendant qu'elles sont encore petit.es et selon des modalités qui ne se représenteront pas par la suite :

J'ai eu des événements qui m'ont fait dire que la vie c'est pas le boulot, la vie c'est de profiter des moments présents et il est arrivé deux drames dans la famille, dont une personne qui était en congé parental, qui s'occupait de ses deux enfants, et qui s'est tué, un accident avec son enfant et sa femme, et qui s'est tué lui tout seul dans la voiture, les deux sont restés en vie mais voilà. Le petit avait sept mois, et lui était en congé parental, et donc je me suis senti touché par ça, je me suis dit « putain, ah oui en effet, il avait trente-sept ans, il a fait le bon choix de profiter de l'instant présent au lieu de se dire après "je regrette de ne pas avoir à ce moment-là pris le temps qu'il fallait pour profiter des enfants" », parce que les premières années, elles sont quand même très intenses, mais aussi, c'est fort quoi. [...] C'est quand même dommage de passer à côté de ça et c'est quelque chose qui ne pourra plus jamais se repasser, passer vingt-quatre heures sur vingt-quatre avec ses enfants, une fois qu'il est rentré à l'école, après ils sont dans la spirale et c'est foutu. (Nathan, commercial, conjointe chiropraticienne, deux enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant)

Si la prise de décision dépend en partie des conditions d'emploi des conjoint.es et de la situation financière du couple (dans quelques couples, les pères ont ainsi envisagé de prendre le congé

¹⁴⁷ Par exemple, choisir un poste ou négocier avec ses employeur.euses afin de commencer la journée de travail une heure plus tôt afin de finir une heure plus tôt pour aller chercher les enfants à la sortie de l'école ou de leur mode d'accueil.

¹⁴⁸ technicien d'exploitation, conjointe assistante de direction, quatre enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le quatrième enfant

pour un enfant plus âgé mais ont dû y renoncer), elle est motivée par le désir de se consacrer temporairement au rôle de pourvoyeur de soins. Certes, dans quelques cas, le recours au dispositif par le père n'était pas anticipé, parce que le couple a connu un « accident » de mode d'accueil, comme pour Romain¹⁴⁹, qui a pris un congé parental de six mois à la place de sa conjointe après qu'on ait découvert à cette dernière une maladie osseuse. Le congé est dans ce couple une solution de repli, dans un contexte où la conjointe n'est pas disponible pour prendre un congé parental.

Bien que ces pères valorisent le fait d'avoir pu s'arrêter de travailler pour s'occuper de leurs enfants, ils ne se projettent pas pour autant comme « père au foyer », soit parce que les finances du couple ne l'autorisent pas, soit le plus souvent parce qu'ils disent aimer leur travail ou du moins avoir envie de faire autre chose que se consacrer à leur famille, comme Basile¹⁵⁰, à qui je demande s'il aurait aimé un congé d'une durée différente : « Pas plus long ! Ça suffit ! [rire] C'était une très bonne expérience, mais aller au-delà, non, c'est bon ». Leur attachement au rôle de pourvoyeur de ressources se manifeste dans les « projets » de certains, qui déclarent qu'ils pensaient profiter de cette période pour réfléchir à leur situation professionnelle. Cependant, contrairement aux pères pour qui la fonction de pourvoyeur de soins est une responsabilité conjointe avec celle de pourvoyeur de ressources, ils renoncent à les réaliser pendant le congé parce qu'ils préfèrent donner la priorité au temps parent-enfant.

Concernant le rapport à la paternité, la majorité de ces pères (9) s'inscrivaient dans un idéal de paternité conjointe (Modak, Palazzo, 2002) avant de prendre le congé parental, ou dans un modèle de paternité de soutien (8). Ces hommes se décrivent comme ayant toujours été impliqués dans les tâches parentales et ménagères et rejettent l'hypothèse d'une division sexuée des rôles dans leur couple :

Alors la place du père pour moi, elle est identique à celle de la mère. Pour moi, c'est vraiment un équilibre. [...] La place du père, je dirais qu'elle est vraiment l'équivalent de la mère, c'est-à-dire d'élever correctement les enfants en fonction du temps disponible et... Voilà. Donc, non, non, il y a pas de place du père, ce serait la place des parents plutôt. [...] Nous dans notre couple, c'est encore plus égalitaire [que chez mes parents], y a pas de rôle. Armelle, elle a envie de faire la cuisine, elle est plus à l'aise, elle va faire la cuisine, moi le linge... [...] Nous c'est très très partagé. [...] C'est très égalitaire. Mais mes parents, ils ont trouvé leur équilibre,

¹⁴⁹ directeur de jardin d'enfant, conjointe ASTEM, un enfant, en congé parental pendant six mois

¹⁵⁰ plombier, conjointe comptable, trois enfants, en congé parental pendant deux ans pour le troisième

sachant que c'était bien réparti 50/50, c'était juste une répartition des tâches. Nous on est un peu plus mélangés, on peut faire multitâches. (Armand, collecteur de fond, conjointe enseignante du secondaire, un enfant, en congé parental pendant quatre mois)

Quatre pères qui s'inscrivaient dans une paternité « de soutien » par rapport à la mère justifient pour une partie d'entre eux le recours au congé comme un moyen de sortir de ce rôle secondaire, imposé par leurs conditions de travail :

Déjà, les six mois qui précédaient le congé parental, j'ai dit à mes employeurs que le poste auquel j'étais n'était pas correct en termes d'horaires, ils m'avaient expliqué que c'était pas grave, ma compagne allait bien prendre un congé parental, ça les concernait pas. [...] Les points positifs [du congé parental] c'est que j'ai l'impression de passer vraiment du temps avec ma famille et pas juste d'être quelqu'un qui passe dans l'appartement pour repartir. (Kévin, ingénieur du son, conjointe infirmière, deux enfants, en congé parental pendant un an pour le deuxième enfant)

Les pères restants ont pris un congé parental en raison de l'impossibilité de la conjointe d'y avoir recours, dans une optique de « chacun son tour » et/ou pour faire face à un défaut de mode d'accueil.

Le congé parental est donc appréhendé comme l'occasion de se dédier temporairement aux enfants et de réaliser plus fréquemment des activités avec eux :

[Avec la benjamine, les journées de congé,] c'était piscine, parc... On allait voir la famille ou les amis, on se baladait dans Paris... C'était tout le temps on sortait, on sortait tout le temps. Donc elle a fait beaucoup beaucoup de choses. Sinon, on a fait des activités à la maison. C'était jeux le matin, après il y avait sa sieste. [...] [Le congé,] ça permet d'être vraiment que sur les petites, et de pas avoir le côté extérieur du travail, où on va rentrer, et on va être fatigués, et on va s'énerver auprès des petites, [...] j'avais pas ça, donc j'étais dédié aux petites. Je savais qu'à seize heures j'allais les chercher, c'était pour les petites, à fond sur les petites. [...] La télé, par contre chez nous, on l'allume jamais, elle est jamais allumée, donc c'était... On a beaucoup de jeux de société, ou autres, on fait des trucs, on fait beaucoup de jeux de famille. [...] (Octave, technicien d'exploitation, conjointe assistante de

direction, quatre enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le quatrième enfant)

La parenthèse par rapport à l'activité professionnelle est envisagée différemment en fonction de la durée du congé, laquelle peut être reliée à l'appartenance sociale des pères.

1. Le congé parental comme trêve

Les pères qui ont pris un congé « court » (six mois ou moins) sont majoritairement cadres (5 sur 6). Le congé est présenté par eux comme une opportunité de se désengager du travail et de profiter des enfants selon des modalités qui ne se présenteront plus par la suite, sur le mode d'un « effet d'aubaine ». C'est particulièrement vrai pour ceux qui souhaitent changer d'emploi : le congé leur laisse le temps de chercher un autre travail sans que leur emploi actuel soit menacé. Pour les autres, le congé prend la forme d'une pause dans l'activité professionnelle, comme une « trêve »¹⁵¹ :

J'ai travaillé 15 ans d'affilée en donnant beaucoup, parce que j'ai un travail qui demande à la fois d'être professionnel, mais qui est aussi militant, donc on peut passer des heures et des heures à travailler pour [l'association], surtout quand on aime ça. [...] [Donc] je me suis dit que au bout d'un moment, ce serait bien de faire une pause, parce que j'avais plein de jours accumulés, j'ai repris mes études [il y a trois ans], j'ai dû remplacer une collègue l'année dernière, ça faisait un an que j'avais pas pris de vacances, etc. Donc du coup j'avais vraiment besoin d'une pause, à la fois pour moi, parce que je pense que c'est bon de faire une pause dans le boulot ou de changer de boulot, et moi j'ai pas trop envie de changer de travail parce que ça me plaît donc j'avais envie de faire cette pause-là, et parce que aussi je me suis dit que c'était unique dans ma vie d'avoir un enfant et donc autant passer du temps avec elle. [...] Quand on a su qu'on allait avoir un enfant, au fur et à mesure des conversations, moi j'ai dit que j'allais prendre un congé, donc j'ai prévenu mon employeur très tôt en avance, j'ai un peu d'argent de côté, donc je peux subvenir à mes besoins sans travailler. [...] On vient de déménager, on vient d'arriver à P., on connaît pas du tout le système, les assistantes maternelles elles vous attendent pas

¹⁵¹ Le choix du terme « trêve » peut sembler incongru, dans la mesure où les enquêtés concernés troquent un travail (l'activité professionnelle) pour un autre (le *care* parental). Il s'agissait par cette désignation de qualifier le rapport de ces hommes au temps du congé parental par rapport à leur trajectoire professionnelle (à savoir une interruption temporaire) sans sous-entendre qu'il s'agit pour eux d'une période de repos et de relâchement (comme le suggérerait le terme « vacances » par exemple). De plus, l'emploi de « trêve » souligne que ces enquêtés décrivent cette période comme contrastant avec la période précédente travaillée (comme en témoigne l'extrait de l'entretien d'Armand, qui le décrit comme une « pause »).

comme ça, on est au mois de février, elles ont déjà des engagements depuis le mois de septembre, en plus il faut connaître la personne... Donc je me suis dit que c'était jusqu'aux vacances, jusqu'aux grandes vacances, je prenais un congé quoi. Donc du coup je l'ai pris jusqu'à fin juin, j'ai pris quatre mois, en juillet j'ai posé mes vacances, et je recommence à travailler au mois d'août, ma compagne étant enseignante, elle ne travaille pas au mois d'août. (Armand, collecteur de fond, conjointe enseignante du secondaire, un enfant, en congé parental pendant quatre mois)

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la brièveté de ce congé. Tout d'abord, elle découle des caractéristiques familiales de ces hommes : les pères pour qui le congé représente une « trêve » n'ont qu'un enfant (à une exception près). Ils ne peuvent donc percevoir le CLCA que pendant six mois. Ensuite, le fait qu'aucun homme de mon échantillon n'appartenant pas à la catégorie « cadre » n'ait pris un congé pour le premier enfant (en dehors de Romain¹⁵², qui a remplacé sa conjointe malade) manifeste le rôle des ressources dans le recours à un congé parental par un homme. Il est en effet possible que les hommes aux revenus plus modestes n'envisagent pas de prendre un congé, perçu comme une chance et impliquant un manque à gagner, pour un seul enfant (quand les contraintes organisationnelles sont moindres qu'avec deux enfants, donc).

Enfin, ces pères prennent en compte leurs employeurs dans la durée du congé, ce qui les a peut-être incités à ne pas prolonger leur congé au-delà de la période d'indemnisation. Pour les pères qui comptent reprendre le même emploi, il s'agit de ne pas pénaliser l'entreprise :

Je me suis quand même un peu débrouillé pour que ça puisse tomber sur une période relativement acceptable pour l'entreprise, et où les projets n'avaient plus qu'à se terminer... [...] Trois mois me paraissait le maximum pour que ça n'ait pas d'impact fort sur ma place dans l'entreprise, mes projets se finissaient, ils allaient recommencer en janvier et ça tombait au bon moment, ça nécessitait pas un remplacement... (Antoine, cadre des relations publiques et de la communication, conjointe cadre supérieure, un enfant, en congé parental pendant trois mois)

Pour les pères qui cherchaient (et ont trouvé) un nouvel emploi, ils n'envisagent pas de négocier avec leur nouvel employeur un report de leur entrée en fonction : « dans la mesure où je cherchais aussi à changer de milieu professionnel, j'étais aussi un petit peu en veille. Comme

¹⁵² directeur de jardin d'enfant, conjointe ASTEM, un enfant, en congé parental pendant six mois

j'ai trouvé un autre boulot à l'issue du congé parental, je pouvais pas me permettre de prolonger » (Justin¹⁵³). Il est également possible que ces pères soient conscients du risque de stigmatisation dans leur environnement professionnel en cas d'interruption de l'activité professionnelle prolongée.

Leur congé est accueilli très positivement par leur entourage (y compris professionnel) :

On fait régulièrement ce genre de réunions et au mois de janvier, c'était l'occasion pour mon chef ou pour ma hiérarchie de dire « Fabien sera absent pendant 6 mois, ce sera Mr, Mme Untelle qui le remplacera »... Et ça a été particulièrement à ce moment-là, mais très gentiment, quelqu'un a dit « moi, je tiens à le féliciter, c'est très très bien »... [...] Et il y a eu plein de marques comme ça, très sympas, « ah dis donc, ah ouais, tu prends un congé parental, ah ouais c'est bien », « j'aurais voulu le faire mais je l'ai pas fait », soit, ou bien des gens qui finalement marquaient « c'est vachement bien, t'es un homme, tu le fais » mais d'un certain côté qu'on le note autant ça montre qu'on est encore loin des mêmes acceptations [que pour les mères]. (Fabien, cadre des ressources humaines dans la fonction publique, conjointe inspectrice du travail, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le deuxième enfant)

Le congé est envisagé par eux comme un temps court qu'il faut « rentabiliser » par une présence parentale intensive, d'autant qu'il est souvent pris pour un premier enfant à la suite du congé de maternité¹⁵⁴. L'exercice du rôle de pourvoyeur de soins, et notamment la prise en charge du travail parental, est vue comme prioritaire, sur un mode hédoniste : il s'agit de « profiter » de ses enfants, dans un contexte qui ne se représentera pas par la suite du fait des contraintes professionnelles qui pèsent sur eux. Le congé parental est ainsi envisagé comme des « vacances » consacrées à la parentalité, c'est-à-dire comme un temps court et exceptionnel, centré sur l'enfant.

¹⁵³ chargé d'études, conjointe chargée d'étude, un enfant, en congé parental pendant six mois

¹⁵⁴ La prise du congé parental est datée par rapport au congé maternité de la conjointe plutôt que par rapport au congé paternité parce que c'est la datation que les pères eux-mêmes établissent lorsqu'ils expliquent à quel moment ils ont pris leur congé parental. En effet, le congé paternité est pris au moment de la naissance. Il s'agit pour eux de découvrir l'enfant et « d'aider la mère », dans une période où le travail parental est appréhendé comme particulièrement intense et éprouvant. (Chauffaut, David, Vallet, 2003 ; Chevalier, 2006). Le congé parental quant à lui est envisagé (le plus souvent) comme un mode d'accueil : il s'agit donc de « prendre le relais » de la mère après son retour au travail. Seulement deux pères de l'échantillon ont pris un congé parental pendant le congé maternité (à la suite immédiate de leur congé paternité), dont un à temps partiel. Il s'agissait dans les deux cas pour eux de partager la charge du nourrisson avec leur conjointe et de découvrir le rôle de « père au foyer », qui les « attire[nt] ».

Encadré 11 - Antoine : devenir « pleinement père » par le congé parental

Antoine (cadre des relations publiques et de la communication, conjointe cadre supérieure, un enfant, en congé parental pendant trois mois) est un des pères qui a pris le congé le plus court. Il avait envisagé de prendre un congé pendant la grossesse de sa conjointe, comme un pendant du congé maternité, mais il y renonce finalement lors de la naissance, ce qu'il présente comme une forme d'auto-censure :

[Prendre un congé parental,] c'était un souhait que j'avais en amont, dès la grossesse, c'était un peu un projet que j'avais en tête tout en me disant qu'il serait peut-être un peu impossible à réaliser. [...] Les femmes bénéficient de trois mois de congé maternité, [...] [et] je me disais « pourquoi nous on ferait que onze jours, et est-ce qu'en faisant ça on passe pas à côté de plein de choses complètement essentielles ? ». [...] [Et finalement,] c'est presque plutôt au moment concret où c'est arrivé, que j'étais « en vrai j'y crois toujours autant, j'en ai autant envie, mais je suis sûr que professionnellement, j'y arriverai pas, ce sera pas le bon moment, trop compliqué, les clients, j'aurais peur de l'imposer à mon employeur », etc., c'est plus ça que j'ai dépassé finalement maintenant.

Sa conjointe prend quelques mois de congé parental dans le prolongement de son congé de maternité et le couple s'entend avec une autre famille pour mettre en place une garde partagée à la fin de ce congé. Or, cette seconde famille les « plante » au dernier moment, les laissant sans mode d'accueil pour leur fille. La conjointe d'Antoine exerçant un poste à responsabilité, elle ne souhaite pas prolonger son congé parental, et Antoine voit dans ce désistement l'opportunité de prendre le congé parental qu'il avait ajourné :

Les six mois après l'arrivée de mon enfant ont été extrêmement chargés au boulot, ce qui fait j'ai pas pu profiter de notre fille autant que je le voulais, ce qui a réactivé je dirais l'envie de ce congé parental, et enfin on n'a pas eu de place en crèche, [...], et on s'est fait planter juste avant l'été par la famille avec qui on avait organisé une garde partagée, du coup l'un dans l'autre, je me suis dit « je me lance ». [...] Le passage à l'acte était à un moment où j'avais passé six mois beaucoup trop intenses au boulot, je sais pas si j'étais en pré-burn out, vraiment il y avait un côté où j'en pouvais plus, j'en avais ras-le-bol, et ça a clairement contribué au fait que je me dise « c'est plus possible, je continue pas comme ça, en plus je suis passé à côté de ma fille, donc maintenant stop, je remets les

priorités dans l'ordre ». Mais je pense que peut-être le boulot aurait été plus cool à ce moment-là, ou peut-être m'aurait permis de profiter de ma fille, je me serai peut-être pas autorisé à faire ce choix plus radical.

Son congé a été (à sa grande surprise) positivement reçu par son employeur, à la fois en termes de réaction et de gestion de carrière :

J'ai eu une double réaction très positive, « t'es un mec, tout le monde le fait pas, vraiment c'est génial », [...] La deuxième chose que j'ai trouvée aussi géniale, c'était au-delà de ça, est-ce qu'ils vont se dire « il lâche un peu le boulot » ? C'est vrai que le travail que je fais demande un investissement très important, et du coup je me posais un peu la question « il lâche un peu l'affaire, il a plus envie ». Et là-dessus, la direction a une approche j'ai trouvée très positive et intelligente, qui est de dire « on imagine bien que si tu fais ça, à un moment tu as besoin de prendre un peu de recul, si tu te poses des questions derrière, parlons-en, ne pars pas, et on a simplement plein de choses à continuer à faire ensemble », et d'ailleurs on est un peu en train de construire le projet de la suite.

Qualifié « d'exceptionnel », ce congé constitue selon lui un « tournant » :

Pour moi, je pense que c'est clairement un tournant. A tous points de vue. Je pense que c'est vraiment le moment où je suis vraiment devenu père, profondément, où j'ai assumé ce rôle, où j'ai trouvé pleinement ma place, ma femme a allaité au début, a pris un assez long congé aussi, moi je bossais énormément, donc il y a un petit côté où j'étais *side*, et en même temps, quelque part, alors j'accuse beaucoup le rythme de travail, mais c'est aussi finalement le positionnement que moi j'ai réussi à prendre. Et du coup, ça a vraiment été le moment où dans mon rôle de père, j'ai pu prendre pleinement ce rôle, m'y sentir pleinement à l'aise, m'y sentir pleinement légitime, y trouver tout le plaisir aussi que j'avais envie d'avoir, qui paraît pleinement normal, avoir juste une relation de très grande proximité avec ma petite fille, comme finalement avec des gens qui sont très proches de moi, de ma famille ou des amis, sauf qu'il fallait le construire, et les six premiers mois m'avaient pas permis de le faire. Après, à un niveau plus général, je pense quand même que c'est une des plus grandes décisions que je m'autorise dans ma vie, où c'est quelque chose qui m'est

profondément utile, et que je fais profondément pour moi, [...] c'est un peu un tournant, je me sens pas positionné pareil dans mon boulot depuis.

Il estime avoir découvert « le côté extrêmement pratico-pratique de s'occuper d'un enfant en bas-âge » en l'absence de sa conjointe : s'il estime qu'il n'a « pas attendu qu'elle ait neuf mois pour changer une couche, donner un biberon, faire à manger », il appréhendait d'être seul avec elle toute la journée et d'être débordé avant de prendre effectivement le congé. Cependant, il estime rétrospectivement que ses craintes n'étaient pas fondées. Il valorise surtout la construction d'une relation avec sa fille grâce à cette période :

J'ai l'impression que ce que j'ai découvert, c'est juste le quotidien, les moments dont je me souviens le plus, c'est les moments où on faisait rien, où on était juste dans la chambre, à jouer, sans faire quelque chose de particulier, et il y avait des sourires, des regards, et puis on devenait proche, on devenait complice, et puis après on a fait plein de choses chouettes, j'ai des super-souvenirs, de quand on est allés au ciné, quand on est allés au musée, mais je crois que ce qui m'a le plus marqué, c'est cette complicité du quotidien, et qui du coup bah ne peut pas se créer sans le quotidien. Et c'est en ça, je me dis mais, vraiment qu'est-ce que je suis heureux d'avoir pu fait ça, parce que j'aurai pas pu le trouver autrement. Et depuis, je trouve qu'on est extrêmement complices, elle est très joueuse, elle est très demandeuse et puis du coup me sentant parfaitement à ma place, j'arrive à répondre et à proposer très naturellement, très simplement les choses, alors qu'avant j'avais l'impression de simplement découvrir ce rôle de père, comment est-ce qu'on fait, est-ce que c'est ma place ?... Du coup ça a vraiment fluidifié et simplifié les choses, pour laisser place juste au positif.

Avant [le congé] j'avais peu de temps, du coup j'essayais d'aider, en me disant que j'aidais pas assez, et du coup je rentrais, j'essayais de compenser les tâches chiantes que j'avais l'impression de laisser à ma femme donc j'étais là pour plus changer les couches, préparer la nourriture, donner à manger, etc. ; alors que là, on a pu rentrer complètement dans le côté câlin [avec ma fille] et qui s'est d'ailleurs hyper-développé, du coup on se faisait des câlins, et ma fille venait me faire des câlins, vraiment hyper-naturellement, [...] c'était même plus que ça, moi j'ai l'impression d'avoir développé une complicité, effectivement on se faisait un câlin, et quand on faisait un câlin, on rigolait, on déconnait, on faisait des selfies, on les regardait après... [...] Cette tendresse, cette complicité,

complètement c'est quelque chose que j'avais pas avant, et d'ailleurs je me disais « fais gaffe, là tu t'investis pas de la bonne manière et tu vas rater ça, et c'est dommage de pas le construire dès le départ », et effectivement, c'est ce que j'ai le plus trouvé je trouve dans ces trois mois.

Le temps du congé est décrit comme essentiellement puéro-centré, et Antoine décide de reporter ses réflexions sur son avenir professionnel :

J'avais un seul sujet que j'avais gardé, qui était « comment est-ce que je m'en sers pour réfléchir un peu plus sur ma vie professionnelle et la profession que j'ai envie d'avoir ? ». Même ce sujet-là, j'ai pas réussi à le traiter pendant cette période, je me suis un peu pris la tête pendant un mois en me disant « il faut que... », j'en ai discuté avec ma directrice, qui m'a dit « bah réfléchis et reviens me voir dans trois semaines », et quand le moment est arrivé, je me disais « qu'est-ce que je vais lui raconter, j'arrive pas à trouver de solution », et rapidement j'ai écarté en disant « tu sais quoi ? Le congé parental il dure trois mois ; tout le reste, le professionnel, ça fait une dizaine d'années, tu t'en occuperas en rentrant et là consacre-toi à vivre pleinement ce projet ». Et du coup, tous les autres projets de « je vais en profiter pour faire de la musique », etc., j'avais tout de suite écarté ça, en me disant « bah là c'est pas ça que je suis en train de faire et c'est autre chose que j'ai à faire et j'ai envie de le faire à 100% ».

La fin du congé parental est en ce sens vécue par lui comme « la fin des vacances ».

2. Le congé parental comme épisode de la vie

Les pères temporairement pourvoyeurs de soins qui ont pris un congé « long » (de plus de six mois) l'ont presque toujours pris pour le deuxième enfant. Plus que pour les pères pour qui le congé est une « trêve » de la sous-catégorie précédente (qui n'en avaient souvent qu'un), ces pères présentent le congé comme l'occasion de faciliter l'articulation travail-famille, parfois assorti d'une lassitude professionnelle. Cette dernière est moins souvent présentée sur le mode de la « saturation » que pour les pères en « trêve », peut-être parce qu'ils ont arrêté le travail depuis plus longtemps au moment de l'entretien, ou qu'ils exerçaient des métiers moins gourmands sur le plan temporel ou subjectif que ceux de la catégorie précédente. Ces pères

appartiennent majoritairement aux professions intermédiaires, et dans une moindre mesure aux catégories « ouvriers » ou « cadres ».

Pour la moitié d'entre eux, le congé est envisagé comme une option à laquelle recourir au moins une fois dans sa vie. Certains avaient projeté de prendre un congé parental pour un enfant plus âgé de la fratrie, mais ce projet a été différé, parce que le père venait d'entrer en poste ou en raison de l'hostilité de leur environnement professionnel :

C'est vrai que pour la deuxième, j'ai voulu prendre un congé parental, mais ça n'a pas été autorisé par mon employeur, donc pour pas rentrer dans le litige, je n'ai pas insisté, mais c'est vrai que quand j'ai eu la troisième, j'ai dit « là », j'ai sorti l'article, il y a une loi qui dit qu'on a le droit et il ne peut pas nous l'interdire. Donc j'ai décidé de le prendre. (Basile, plombier, conjointe comptable, trois enfants, en congé parental pendant deux ans pour le troisième)

Les réactions sont moins systématiquement positives dans leur environnement professionnel que pour les pères en « trêve », du moins pour ceux qui travaillent dans les catégories « ouvriers » et « professions intermédiaires » : « Je pense mon employeur, il l'a vu comme un truc de feignant et de fuite, ça c'est sûr, je pense qu'il l'a vu comme ça. En plus c'est un milieu assez macho, donc je pense que pour eux, c'est même un peu ridicule. » (Henri¹⁵⁵). Ils expliquent avoir souhaité prendre cette « respiration » (François¹⁵⁶) pour profiter de leurs enfants et faciliter l'organisation quotidienne de la famille à un moment dans leur vie, et l'arrivée d'un nouvel enfant a été l'occasion de réaliser ce projet. Comme dans le cas des pères en « trêve », ils souhaitent « faire une pause », mais cette interruption de l'activité professionnelle est moins systématiquement présentée comme une contrepartie nécessaire face à un environnement professionnel exigeant et chronophage. Il s'agit de « prendre du temps » pour la famille, volonté exprimée dans des termes qui rappellent ceux employés par les mères en congé parental, comme Nathan, qui regrette de devoir garder ses deux enfants simultanément (qui ont deux ans d'écart) :

Je me dis que j'aurais bien aimé profiter vraiment à 100% de [mon aîné] quand il était petit, et c'est là que c'est difficile, parce qu'au final... J'ai pris le congé parental, mais au final je ne profite pas, comme j'aurais profité du premier, avec les deux, parce que lui ayant deux ans quand j'ai arrêté de travailler, et la petite avait

¹⁵⁵ gérant, conjointe directrice artistique, deux enfants, en congé parental depuis deux ans pour le deuxième enfant

¹⁵⁶ cadre administratif dans la fonction publique, conjointe cadre des services comptables dans la fonction publique, deux enfants, en congé parental pendant deux ans pour le deuxième

un mois, je ne pouvais profiter de la petite parce que le plus grand était là et c'est super-intense, à deux ans ils ne sont pas du tout autonomes, il faut tout le temps être derrière, il y a plein de choses à gérer, et du coup je ne profite pas à 100% avec la petite. (Nathan, commercial, conjointe chiropraticienne, deux enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant)

Pour l'autre moitié, ce sont des circonstances externes (notamment des conflits avec l'employeur) qui ont été l'élément déclencheur présidant à la prise du congé. Le congé parental constitue également pour ces pères une façon de « se protéger » sur le plan légal tout en cherchant un nouvel emploi, mais le vécu subjectif est différent par rapport aux pères en « trêve », ou plutôt par rapport aux pères cadres. En effet, ces derniers, lorsqu'ils souhaitent changer de travail, ont des ressources (économiques, symboliques) qui leur permettent d'envisager sereinement la reprise de l'emploi lorsqu'ils auront décidé de mettre fin au congé (Denave, 2015). À l'inverse, les pères qui ont pris un congé parental long en raison de circonstances extérieures semblent plutôt appréhender cette période comme celle de l'indétermination : ils sont sortis de l'emploi sans plan précis, sinon de s'occuper des enfants, et la recherche d'un autre emploi est présentée comme un projet secondaire, comme Kévin¹⁵⁷ qui explique qu'il « essaye de retrouver un travail, parce que financièrement ça devient un peu compliqué, mais après pour l'instant [il ne s'est] pas mis de limite exacte... ».

Pour l'ensemble de ces pères, le congé parental est envisagé comme un moyen privilégié de concilier leur désir d'être des pères « présents » pour leurs enfants et leur emploi. Contrairement à certains pères des catégories suivantes, s'orienter vers une carrière permettant plus facilement l'articulation travail-famille n'est pas envisagé. Le congé parental est donc une « chance à saisir » pour un enfant qui est envisagé comme le dernier de la fratrie, tant qu'il en est encore temps :

Quand mon fils naît, j'avais déjà 38 ans, et on savait qu'on aurait deux enfants, qu'on n'en aurait pas trois. Et le congé parental, c'est quand même une fenêtre de tir assez courte ! Surtout quand vous avez 38 et 39 ans. Donc effectivement, ce projet de congé parental, je l'avais mûri peut-être même avant l'arrivée de notre fille aînée, et je me suis dit "si je le fais, il faut que je le fasse maintenant". J'avais trois ans de présence [dans mon service], c'était plus simple pour moi d'expliquer que je souhaitais me retirer, faire une pause. (François, cadre administratif dans la

¹⁵⁷ ingénieur du son, conjointe infirmière, deux enfants, en congé parental pendant un an pour le deuxième enfant

fonction publique, conjointe cadre des services comptables dans la fonction publique, deux enfants, en congé parental pendant deux ans pour le deuxième)

Là où le congé constitue souvent un mode de garde de l'enfant « en attendant » l'accès à un autre mode d'accueil pour les pères en « trêve » ; pour ceux pour qui le congé parental constitue un épisode de la vie, il est souvent l'unique mode d'accueil de l'enfant concerné (voire des deux enfants, quand les naissances sont rapprochées) jusqu'à son entrée à l'école. Le congé est généralement pris à la fin du congé maternité jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Contrairement aux pères en « trêve », où la chasse aux temps morts pendant un congé perçu comme « court » par les enquêtés entraîne une accélération de la cadence quotidienne ; les pères de cette sous-catégorie présentent cette période comme une période de ralentissement :

Les trois autres ont été en crèche, mais pour elle c'était vraiment un vrai choix de vie de famille. On s'est dit « on se pose et on voit ce que ça donne », et du coup on a pu faire ce qu'on avait envie. Ça faisait du bien. On avait plus le stress parisien ou autre, en fait. [...] c'est prendre du temps pour ses enfants, pour soi aussi, de se poser, d'être hors du temps. On a l'impression d'être hors du temps à un moment donné, en plus on habite Paris, c'est une ville de stress et tout, à un moment on s'arrête et on se dit « de toute façon, on a le temps, au lieu d'aller à la piscine à neuf heures, je peux y aller à dix heures et demi », on prend notre temps, on fait des trucs... C'est juste un kif total. De pouvoir prendre son temps. (Octave, technicien d'exploitation, conjointe assistante de direction, quatre enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le quatrième enfant)

Encadré 12 - François : un congé parental pour respirer

Après l'avoir envisagé pour le premier enfant, François (cadre administratif dans la fonction publique, conjointe cadre des services comptables dans la fonction publique, deux enfants, en congé parental pendant deux ans pour le deuxième) prend un congé parental pour le second : en poste dans le même service depuis trois ans, il se sent plus légitime à en prendre un que lors de la naissance de son aînée où il venait d'être nommé à un poste. Il estime qu'il n'aura pas d'autre occasion de prendre un congé puisque le couple ne prévoit pas d'avoir un troisième enfant. Il présente son recours au congé parental comme une rupture par rapport aux usages professionnels et en termes de rythme de vie :

A l'époque, j'ai fait un choix presque militant, je suis cadre de la fonction publique, je suis un homme, si je demande un congé parental, c'est avant tout pour un projet de vie familial. [...] Je sais que très peu d'hommes en 1997 exercent ce droit et j'imagine que ce taux est encore plus faible concernant les cadres. En 2000, quand je fais part de mon projet à ma hiérarchie, j'ai finalement des opinions qui s'expriment de manière assez tranchée. C'est-à-dire que certains considèrent que je suis en train de mettre un frein à ma carrière professionnelle, voire même un frein définitif et d'autres estiment que j'ouvre des pistes pour les hommes cadres. [...] Je me doutais bien qu'en partant en congé parental, le cœur du projet c'est d'accompagner les enfants, les enfants en bas-âge, mais on peut aussi considérer effectivement que ça peut permettre une respiration, vous avez du temps libre qui vous est offert. Sur un certain nombre de postes de travail, le travail que je fais en tous cas, vous êtes quand même énormément happé, donc il vous reste peu de temps, là au contraire je savais que j'aurais du temps libre. Je ne dirais pas que c'était étranger à ma réflexion. Là, c'était congé parental pour deux enfants, pas pour quinze enfants. Donc vous avez quand même un emploi du temps... Je me souviens d'avoir énormément lu ! C'est l'avantage, quand ils ont six mois ou douze mois... Si vous organisez bien votre journée, vous avez du temps pour vous !

Il ne s'agit pas pour lui de changer de travail ou de se désengager d'une activité professionnelle vécue comme pesante, mais de profiter de l'opportunité de ralentir la cadence :

Quand vous êtes cadre, vous êtes constamment à la recherche du temps. Temps professionnel et temps tout court. Quand vous arrivez en congé parental le premier septembre... Je peux même vous dire que les premières semaines, vous avez l'impression de prolonger vos vacances d'été [rire]. [...] C'est un autre rythme, que j'ai considéré pour ma part comme assez tranquille. Il y a des rythmes plus soutenus que celui du congé parental.

Habitué à s'occuper de ses enfants le weekend avant le recours au congé, ce dernier n'est pas l'occasion d'une « découverte » de l'enfant ou du *care* parental. Il lui permet plutôt un surcroît de temps parental, perçu comme d'autant plus nécessaire que les enfants sont petits :

Vous considérez souvent en tant que parent que plus ils sont petits, plus il faut passer de temps avec eux. Je pense qu'il faut passer du temps avec eux quel que soit leur âge, mais vous vous dites que c'est des moments un peu éphémères dans l'existence, ils grandissent vite, vous avez peur de passer à côté de choses... Si en plus vous pensez que vous pouvez transmettre un certain nombre de choses...

Ce congé est l'occasion pour lui de prendre du temps pour lui, en allant au cinéma le soir ou en lisant pendant la journée, et du temps pour ses enfants, ce qui lui a permis selon lui de renforcer la relation qu'il a avec eux :

C'est certain qu'à partir du moment où vous passez deux ans avec vos enfants, au quotidien, il y a des liens qui se tissent, y compris dans des choses très simples, comme préparer des repas, et ça perdure ensuite. Les liens que j'ai avec mes enfants, il en reste probablement des traces.

A la fin du congé, François estime qu'il était content de retourner au travail, bien que sans impatience.

L'appartenance sociale joue un rôle important sur la durée du congé. En effet, les pères les plus qualifiés et les mieux situés dans la hiérarchie des professions parmi les hommes rencontrés ont pris un congé plus court que ceux qui appartiennent aux « professions intermédiaires » et ceux moins diplômés. Cependant, dans les deux cas, le rapport au temps du congé des pères qui sont temporairement pourvoyeur de soins est similaire : le congé est envisagé comme une coupure exceptionnelle (à la fois dans le sens de « rare » et d'événement particulièrement positif) dans la trajectoire professionnelle. Il est appréhendé comme l'occasion de mettre le rôle de pourvoyeur de ressources entre parenthèse. Cette « pause » permettrait de « jeter les bases » ou de consolider la relation parentale.

II — ÊTRE POURVOYEUR DE SOINS COMME RESPONSABILITE PERMANENTE : LE CONGE PARENTAL COMME CONTINUE DE LA TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE ANTERIEURE

Une minorité de pères (7) présentent leur prise du congé comme une continuité quant à leur rapport à l'emploi et à la famille. Cette continuité se manifeste donc dans la persistance

d'un même principe de gestion du temps avant et pendant le congé : le temps parental est présenté comme prioritaire par rapport au temps professionnel.

Il s'agit de pères qui exercent des emplois peu qualifiés, qu'ils présentent comme des emplois alimentaires, ou facilitant la conciliation travail-famille (deux pères enseignants). En couple avec des femmes (ou un homme, dans le cas d'Eldar¹⁵⁸) dont l'emploi est mieux rémunéré et plus chronophage (couples hypogames), ils se présentent comme donnant la priorité au rôle de pourvoyeur de soins par rapport à celui de pourvoyeur de ressources. On peut distinguer deux profils de couple : les « travailleurs précaires et les travailleuses carriéristes » (Trellu, 2010) comme Siméon¹⁵⁹ (intérimaire) et son ex-conjointe (modeleuse numérique), qui manifestent une asymétrie des temps (le père consacre du temps à la garde des enfants pour que la conjointe, ou le conjoint dans le cas d'Eldar, puisse se consacrer à son emploi) ; et les couples où les deux parents donnent la priorité au temps familial, même si le père est un peu plus souvent présent, comme Marc¹⁶⁰ (professeur dans le secondaire) et sa conjointe (ingénieure environnement), qui témoignent d'une relative symétrie des temps. Contrairement aux pères pour qui le congé parental est une « parenthèse », le congé parental n'est donc pas présenté comme un temps exceptionnel. Au contraire, il est décrit comme un temps ordinaire, dans la continuité du parcours de vie, puisque l'activité professionnelle n'est pas vécue comme un obstacle au temps parental. Le retour au travail est envisagé comme un horizon lointain et non-problématique pour ceux qui exerçaient des « petits boulots » comme pour les fonctionnaires.

Ces pères prennent généralement un congé pour un premier enfant, pour une durée supérieure à celle indemnisée, qu'ils renouvellent pour les suivants le cas échéant : le temps du congé est fixé en fonction des « besoins » perçus des enfants et du foyer, et (éventuellement) limité par les moyens financiers du couple. Ils présentent la prise du congé comme une évidence, étant donné le faible intérêt qu'ils portent à l'activité professionnelle et/ou de leur investissement dans la sphère familiale. Ces hommes expliquent par ailleurs ne pas avoir intérêt économiquement à continuer à travailler, étant donné le coût des modes de garde. Si les pères fonctionnaires n'expriment pas le même désintérêt pour leur travail, ils expliquent l'avoir volontiers mis de côté pour s'occuper de leurs enfants. Selon eux, leur congé parental s'inscrit logiquement dans leur grande disponibilité vis-à-vis des enfants :

¹⁵⁸ postier, conjoint ingénieur informatique, deux jumeaux, en congé parental depuis un an

¹⁵⁹ magasinier, conjointe dessinatrice 3D, un enfant, en congé parental pendant un an

¹⁶⁰ enseignant du secondaire, conjointe ingénieure environnement, deux enfants, en congé parental pendant trois ans pour le premier et pendant un an et demi pour le deuxième enfant

Je me suis toujours beaucoup beaucoup occupé des enfants, et là je m'en occupe encore un peu plus en fait finalement parce que je suis disponible à 100%, pour eux, quasiment, mais j'étais déjà beaucoup disponible avant, pour faire plein de choses. (Jacques, professeur des écoles, conjointe assistante commerciale, trois enfants, en congé parental pendant un an pour le troisième)

Pour les deux pères enseignants, un défaut de mode d'accueil a joué le rôle d'élément déclencheur du recours au congé.

Ils détaillent peu les réactions de leur entourage à l'annonce de leur congé parental, souvent perçu comme « normal » du fait de leur situation professionnelle :

Mon entourage, non, ils étaient contents ! Ils m'ont dit « ah, c'est bien, ça va faire une coupure, ça va permettre de faire la transition aussi avec les grands... ». Voilà, contents. Non, ça allait. Ils ne m'ont pas dit « ah, tu vas faire la nounou », ils ne m'ont pas dit... ils savaient que de toute façon j'étais déjà très présent à la maison. (Jacques, professeur des écoles, conjointe assistante commerciale, trois enfants, en congé parental pendant un an pour le troisième)

Mohammed, dans une posture de transgression assumée des normes de la masculinité (Merla, 2007), tourne en dérision les réactions négatives que sa situation a pu susciter, les décrivant comme une expression de jalousie ou la preuve d'une trop grande soumission par ses interlocuteurs à certaines normes sociales :

Les réactions violentes c'est ça, c'est les gens qui peuvent pas parce qu'ils ne le sentent pas, parce qu'ils pensent que ce n'est pas possible [d'être père en congé parental]... Parce qu'après il y a vraiment un poids, et puis il faut l'assumer, vous allez dans une soirée, les gens te demandent, alors tu dis « je suis chirurgien », « oh ! », [sifflement] les gens vont te regarder... Et si tu dis « je suis caissière »... Bah tu sens que les gens... [...] Autour de moi j'ai des chirurgiens, des avocats, des journalistes, j'en sais rien, des banquiers... En fait j'ai des gens qui sont aux yeux de la société ceux qui ont réussi leur vie professionnelle, leur carrière professionnelle. Mais j'imagine que je suis tout ce qu'ils sont jamais et tout ce qu'ils n'auront pas été. Et j'incarne cette forme de liberté que moi je peux faire, mais après derrière il y a peut-être aussi... Alors là je vais être prétentieux, si j'avais fait ce choix mais que derrière je sache pas aligner deux mots, là peut-être qu'ils auraient pu se rassurer en se disant « il a pas pu faire autrement » alors que là, ça déstabilise,

les réactions violentes viennent de la part de gens qui jamais ne pourront assumer cette situation. (Mohammed, gérant, conjointe journaliste, quatre enfants, en congé parental pendant trois ans pour le quatrième enfant)

Dans un modèle de paternité conjointe, s'occuper des enfants et les éduquer est présenté comme un enjeu important à leurs yeux et une source d'estime de soi, plus que leur activité professionnelle :

Mon travail de prof aussi, c'est quelque chose que je fais à temps partiel en général, surtout pour des questions de géographie, je n'ai jamais été très près de mon boulot, du coup là lui pour l'instant il est vraiment occulté. [...] [En congé,] il y a un côté [rire] tout faire soi-même, ça c'est hallucinant, parce que c'est vrai, on essaye de trouver des places en crèche ou avec des nounous, mais finalement ça m'intéresse assez de m'occuper vraiment complètement de « l'élevage » entre guillemets des enfants, ça c'est un truc que j'aime bien aussi. Du coup, concrètement, je trouve que c'est vraiment hyper-agréable d'être avec des gamins. (Marc, enseignant du secondaire, conjointe ingénieure environnement, deux enfants, en congé parental pendant trois ans pour le premier et pendant un an et demi pour le deuxième enfant)

Eventuellement séduits par le rôle de « père au foyer », ils n'envisagent pas pour autant d'arrêter complètement une activité rémunérée au-delà du congé, parce que les « besoins » des enfants sont décrits comme moindres à partir de leur scolarisation :

[*Question : Pour vous, vous resteriez au foyer jusqu'à ce que les enfants soient scolarisés ?*] Oui. Parce que là, ça serait complètement idiot, nous on trouve ça idiot de confier nos enfants à une crèche, alors que moi mon salaire il passerait intégralement dans une crèche... Et moi, je suis content de les garder. Par contre l'école pour le coup c'est gratuit, et on les met... Et une fois que tous les deux sont à l'école, je devrais... Il faut que je récupère une activité. [...] [*Question : Vous auriez aimé rester plus longtemps dans cette situation de parent au foyer, si vous aviez eu la situation financière pour ?*] Bah non, parce que moi l'école, je me vois pas faire autrement ! Parce qu'à un moment donné, s'ils sont à l'école... [*Enquêtrice : Ça serait vide de sens.*] Voilà. Après, il faut que j'aille les chercher à quatre heures et demi, à ce moment-là je recommence mon truc. Mais non, parce que pour moi, je m'en occupe tant qu'ils sont vraiment petits, après c'est à eux de faire leurs trucs à l'école ! Moi ça me convient très bien l'école. (Simon, livreur,

conjointe marchandiseur, deux enfants, en congé parental pendant deux ans pour chacun de ses enfants)

Encadré 13 - Siméon : un congé parental pour soulager la mère

Pour Siméon (magasinier, conjointe dessinatrice 3D, un enfant, en congé parental pendant un an), lors de l'arrivée (non-prévue) de son fils, le calcul est simple : dans la mesure où il travaille en intérim et où sa conjointe est en CDI avec des possibilités d'évolution salariale, il lui semble une évidence de s'arrêter après le congé maternité de sa conjointe. Il ne découvre cependant pas le rôle de « père au foyer » (selon ses termes) pendant cette période. En effet, il a passé un mois à la maison avec sa conjointe immédiatement après la naissance afin de lui apporter un soutien moral et physique pendant cette période qu'il estime « épuisante ». Ce premier mois a été l'occasion pour lui de découvrir le rôle de pourvoyeur de soins : il se levait régulièrement pendant la nuit pour nourrir son fils et le rendormir, et il réalisait des tâches ménagères comme le rangement, le ménage ou la cuisine pendant la journée. Il est ensuite retourné travailler pendant deux mois. Pendant cette période, Siméon essaie de s'occuper le plus possible de son fils quand il ne travaille pas, y compris la nuit. Il présente son implication dans les tâches quotidiennes sous l'angle du soutien conjugal. En effet, il craint que sa conjointe ne « pète un câble » pendant la période de congé maternité qu'elle a passé avec leur fils pendant qu'il travaillait : « c'était le côté "il faut que j'aide l'aider" ».

L'entrée dans le congé parental lui apparaît une période « beaucoup plus reposant[e] ». Le congé lui permet donc de cesser d'alterner entre travail rémunéré et travail parental, et ce d'autant qu'il avait des horaires professionnels irréguliers. De plus, son fils de trois mois « fait [désormais] ses nuits », ce qui permet à son père de dormir davantage. Selon ce dernier, être en congé ne le « changeait pas vraiment en termes d'activité, c'était surtout le rythme qui était moins soutenu ». Son congé lui permet d'être pleinement pourvoyeur de soins : il apprend à interagir et à connaître son fils, ses habitudes, ses goûts et dégoûts... Il mentionne incidemment que sa conjointe est autiste. Il pense donc être plus à l'aise qu'elle concernant les contacts « humains et physiques » avec leur fils. Pendant cette période, Siméon consacre la majorité de son temps quotidien à son fils et s'occupe beaucoup de la maison, notamment en faisant la cuisine et en particulier les petits pots de l'enfant : « voilà, j'étais homme au foyer ». Le congé est décrit par Siméon comme lui ayant permis d'apprendre à connaître son enfant, même s'il regrette de ne pas avoir plus d'imagination et de connaissances en matière

de puériculture afin de stimuler davantage son enfant et de lui proposer des activités plus variées.

Les parents se séparent alors que leur fils a 11 mois, soit 3 mois avant l'entretien. Siméon s'en occupe à titre principal pendant un mois supplémentaire, puis l'enfant est confié à une assistante maternelle. La mère s'occupe de ce dernier pendant les soirs de semaine, et le père en a la garde le weekend. Siméon est en quête d'un travail rémunéré, d'une part parce qu'il commençait à s'ennuyer en tant que parent à la maison et d'autre part parce qu'il ne peut plus bénéficier du soutien matériel de son ex-conjointe et de ses parents, qui hébergeait le couple et leur progéniture. S'il envisage de se reconvertir dans l'artisanat, Siméon n'indique aucune démarche entamée ou projet précis dans ce sens lors de l'entretien. Sa recherche du travail est présentée à court terme comme celle de missions ou de courts CDDs renouvelables, comme dans la période précédant le congé.

Ainsi, pour les pères pour qui la fonction de pourvoyeur de soins était déjà assumée par eux avant la prise du congé parental, ce dernier représente une période d'intensification du temps et du contenu donnés à ce rôle, mais il s'inscrit dans la continuité de la trajectoire antérieure et future (anticipée). En effet, leur attachement à ce rôle peut être mis en relation avec leur carrière professionnelle, dans des emplois peu qualifiés ou dans l'enseignement.

III — NE PAS ETRE (SEULEMENT) POURVOYEUR DE SOINS : LE CONGE PARENTAL COMME PERIODE DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Le troisième profil, presque aussi fréquent que celui où le congé parental est une parenthèse (13), rassemble des hommes où la fonction de pourvoyeur de soins est endossée parallèlement à celle de pourvoyeur de ressources. Autrement dit, leur principe de gestion du temps pendant le congé est bâti sur un partage entre temps parental et temps relatif au travail rémunéré, même si la pondération accordée à ces deux activités varie considérablement d'une sous-catégorie à l'autre. Le temps du congé s'inscrit dans la continuité de la période travaillée antérieure.

Pour les pères de classes populaires (8 pères « ouvriers » ou « employés ») peu qualifiés, le congé est pris pour se reconvertir professionnellement, en suivant une formation ou en développant des activités susceptibles d'être rémunérées à terme. Pour les pères cadres dans

cette situation, le congé est un moyen légal de faire pression sur l'employeur pour obtenir une rupture conventionnelle plus avantageuse ou prolonger une période de chômage. Dans ces couples, les conditions d'emploi de chaque conjoint sont décrites comme décisives dans le recours au congé parental.

Si le désir de passer plus de temps avec les enfants n'est pas étranger à leur décision de prendre un congé, leurs discours à ce sujet sont rarement aussi emphatiques à ce sujet que les pères des catégories précédentes. Le recours au dispositif est davantage valorisé pour sa capacité à se retirer de l'emploi pour ceux qui en avaient un et à laisser du temps pour chercher du travail. Il s'apparente à un quasi-chômage, soit grâce à l'indemnité qui permet une petite rentrée d'argent (pour les chômeurs de longue durée), soit parce qu'il laisse du temps pour se former et/ou chercher un nouvel emploi. C'est par exemple le cas de William : à la naissance de son deuxième fils, il est sans emploi depuis quelques temps et éprouve des difficultés à en retrouver un. Dans le congé parental, il valorise principalement l'indemnité :

[Question : Pour vous, c'est quoi ce qui est bien dans le congé parental, et qu'est-ce qui est moins bien ?] il y a un minimum [le complément d'activité], c'est bien [rire]. Parce que si je travaillais, je gagnerais pas beaucoup de salaire. Parce que je suis pas qualifié. [...] Et mon premier [enfant], il va avoir neuf ans, l'année prochaine [le deuxième] va à l'école. Comme ça il peut aider un peu pour garder, le grand, comme ça. Comme ça, j'ai le temps pour aller chercher le travail. Mais le problème, c'est mon âge, j'ai déjà cinquante-neuf ans, le restaurant, le patron, je ne sais pas s'il veut [me reprendre] ou pas. C'est pour ça que j'ai choisi de prendre le congé parental avant, comme ça on a un peu de sous comme ça, pour trainer un peu [rire], en attendant que les enfants aillent à l'école. Après, je vais chercher un peu. (William, employé de restauration, conjointe esthéticienne, deux enfants, en congé parental pendant trois ans pour le deuxième enfant)

Les réactions dans l'environnement de travail à l'annonce de leur congé parental sont contrastées, du moins pour ceux qui étaient inscrits dans des trajectoires professionnelles stables (cadre, fonctionnaires). Aurélien¹⁶¹ mentionne par exemple la surprise de ses collègues et responsables : rares sont les gendarmes qui prennent un congé (au point qu'il déclare avoir fait quasiment seul les démarches administratives inconnues des RH). Le recours est perçu comme d'autant plus inattendu qu'Aurélien était sur le point de rejoindre une autre affectation. Les

¹⁶¹ ancien gendarme, conjointe médecin, trois enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant et depuis six mois pour le troisième enfant

proches félicitent souvent le père pour sa décision, mais lorsque le congé se prolonge ou qu'il est l'occasion de se diriger vers une carrière perçue comme incertaine, certain.es ami.es ou membres de la famille manifestent parfois leur inquiétude :

[Mes parents] me disaient « mais j'espère que ça ne durera pas trop longtemps, parce que tu as quand même fait de belles études, il ne faut pas que tu laisses tomber tes études, je trouverai dommage que tu finisses comme Untel et Untel », que je connaissais et qui n'ont pas fait un travail en lien avec leurs études [rire] [...]. Mon beau-père, c'est bien plus tard, c'est au bout de quelques années qu'il a commencé à dire qu'il était quand même important pour moi de retravailler, que lui voyait bien que je m'occupais bien de mes enfants, mais que pour l'estime que je pouvais avoir de moi, parce que l'homme dans cette société est quand même mieux perçu par le filtre du travail que celui de s'occuper des enfants. C'était son opinion à lui. [...] Ce qui m'a touché le plus, c'est quand même la réaction de mes parents, qui disaient « c'est bien, du moment que ça dure pas trop longtemps, il ne faut pas laisser tomber tes études. Et me rendre compte que mes parents quelque part m'enfermaient dans cette case de « tu as fait telle étude, donc c'est ça ta personnalité », alors que je me voyais plus large que ça. (Peter, ancien vendeur en ameublement, conjointe médecin, six enfants, en congé parental pendant huit ans du deuxième au cinquième enfant)

Concernant le rapport à la paternité, la majorité de ces hommes se situent dans une paternité de soutien avant de prendre le congé parental. Pour eux, l'emploi est rarement appréhendé par eux comme le seul « vrai » travail (et la parentalité considérée comme accessoire ou un agrément) comme dans le cas de la paternité managériale, mais leurs métiers étaient souvent gourmands en temps et en énergie, avec des horaires étendus (pères cadres) ou irréguliers (pères militaires, policiers, routiers). Pour ceux dont la conjointe a des horaires de travail typiques, les tâches parentales qu'ils prenaient en charge avant le congé consistaient principalement en des activités de loisirs :

Avant, quand j'étais avec mon enfant, le premier, quand je travaillais pas, si j'avais deux jours de repos, un mardi un mercredi par exemple, il fallait absolument qu'on sorte, qu'on aille à la Tour Eiffel, qu'on aille se promener, machin, qu'on aille faire des manèges ou je sais pas quoi. [...] Avant j'avais pas beaucoup de temps mais je voulais tout le temps faire des gros trucs avec, [...] je l'emmenais presque deux fois

par mois à Disney. (Sébastien, policier, conjointe employée administrative, deux enfants, en congé parental depuis un an et demi pour le deuxième)

Ce rapport à la paternité et l'importance accordée par eux au rôle de pourvoyeur de ressources se manifeste dans l'usage qu'ils font du temps du congé. Ce dernier se caractérise par la superposition des temps, les pères bénéficiant de modes d'accueil permanents (crèche) ou intermittents (halte-garderie, grands-parents), ou pour ceux qui ne le peuvent pas par des recherches d'emploi pendant les siestes.

Ces hommes ne se projettent pas dans la situation de « père au foyer », contrairement à certains enquêtés des catégories précédentes. Cependant, on peut distinguer deux situations. Pour une partie des pères, la reconversion professionnelle envisagée ou réalisée permet une plus grande présence au domicile, comme Aurélien¹⁶² : ayant le sentiment de passer à côté de ses enfants avec son métier de gendarme (avec des services imprévisibles), il prend un congé parental après être arrivé à « maturation » concernant un projet de changement professionnel. Il devient à l'issue de cette période professeur des écoles, activité qu'il valorise comme lui libérant du temps et lui permettant de gérer sa vie familiale.

Pour l'autre partie, le rôle de pourvoyeur de soins est perçu comme une responsabilité secondaire, imposée par le chômage ou exercée en périphérie de l'activité principale :

[*Question : Ce serait quoi une journée typique de semaine ?*] Le réveil sonne à sept heures, à sept heures et quart je vais réveiller mes deux plus grands, je leur prépare leur petit-déjeuner, je les fais s'habiller. En même temps, vers sept heures et demi, je réveille ma petite dernière, je lui donne à manger, je l'habille, et puis [rire] je fais se brosser les dents mes enfants, mettre leurs manteaux, et à 8 heures, j'amène la petite à la crèche et les deux autres je les accompagne à l'école. Et ça, c'est plutôt moi qui gère ça, en général. Et pour la récupération des enfants, c'est moitié-moitié, en fonction des plannings, on va les récupérer vers 18 heures. (Zack, ancien chef de projet informatique, conjointe comédienne, trois enfants, en congé parental pendant trois ans pour le deuxième et pendant trois ans pour le troisième enfant)

Dans sa description d'une journée typique, Zack occulte le cœur de la journée (de 10 heures à 18 heures), car il est consacré à son activité d'artiste plasticien.

¹⁶² ancien gendarme, conjointe médecin, trois enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant et depuis six mois pour le troisième enfant

Plusieurs situations doivent néanmoins être distinguées, en fonction des conditions d'entrée dans la situation de père en congé parental, de leur recours à un autre mode d'accueil et des arbitrages famille/carrière qu'ils pensent opérer après la fin du congé.

1. Le congé parental pour s'orienter vers une carrière permettant une meilleure articulation travail-famille

La majorité des pères pour qui le congé parental est l'occasion de se repositionner dans l'emploi optent pour des réorientations qui leur permettront de concilier rôle de pourvoyeur de soins et rôle de pourvoyeur de ressources (7). Ouvriers ou employés, ces pères prennent des congés longs et/ou répétés, à l'issue desquels ils démissionnent de leur ancien emploi. Ils ne bénéficient pas d'un autre mode d'accueil permanent (ce qui est cohérent avec leurs ressources) et leur reconversion professionnelle s'effectue en pointillés (pendant que l'enfant dort par exemple) ou après le congé à proprement parler, une fois que l'enfant est scolarisé ou confié à un autre mode d'accueil. Cette reconversion est progressive, d'autant que ces hommes ne se dirigent généralement pas vers une activité salariée, mais plutôt vers un travail exercé en indépendant (comme coach ou journaliste pigiste).

La durée de leur congé peut donc être comprise non comme la recherche d'une « respiration » au sein de la trajectoire professionnelle, mais au contraire comme le point de départ d'un nouveau rapport au temps, fondé sur la prise en charge simultanée de la responsabilité de pourvoyeur de soins et de celle de pourvoyeur de ressources. La sortie du salariat n'était cependant pas nécessairement anticipée : dans le cas d'Isaac¹⁶³, c'est la suggestion de son frère de devenir assistant maternel qui l'incite à se reconvertir professionnellement. Cependant, que la reconversion soit motrice du recours au dispositif ou non, avoir eu la garde des enfants a transformé l'horizon temporel de ces hommes et les incite à prendre en compte une disponibilité pour la famille dans leurs choix professionnels.

À l'inverse des pères pour qui le congé est une parenthèse dans leur trajectoire professionnelle, les hommes qui se réorientent pour exercer une activité en indépendant ou qui deviennent enseignant continuent à assurer le rôle de principal pourvoyeur de soins après la fin de leur premier congé, le temps de travail étant strictement soumis au temps parental. C'est par exemple visible dans la trajectoire de Nicolas¹⁶⁴. Après avoir pris six mois de congé parental, il

¹⁶³ ancien hôte d'accueil en entreprise, conjointe ingénieure informatique, deux enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le deuxième

¹⁶⁴ ancien employé administratif, conjointe comptable, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le premier et pendant un an pour le deuxième enfant

obtient une rupture conventionnelle avec son entreprise pour continuer à s'occuper de son premier enfant jusqu'à ses dix-huit mois, où ce dernier est placé en crèche. Nicolas suit alors une formation de scénariste et reste au chômage, ce qu'il justifie par : « on ne te propose pas grand-chose quand tu es scénariste, à Pôle Emploi ». Lors de l'arrivée du deuxième enfant, il bénéficie de ses derniers mois d'assurance chômage avant de demander le CLCA. Nicolas garde son benjamin jusqu'à ses un an, avant qu'il n'aille en crèche. Se considérant comme « père au foyer », il fait alors quelques missions en rapport avec sa nouvelle activité de scénariste et réalisateur tout en restant « disponible pour les enfants ». En effet, il les laisse à la crèche sur des plages horaires réduites puisqu'il les dépose entre neuf et dix heures le matin et va les chercher en milieu d'après-midi.

[Aujourd'hui,] je suis scénariste et père au foyer. Il m'arrive de faire des petites missions à réaliser, parce que je réalise aussi [des films], et là, à ce moment-là, je mets ma casquette « réalisateur » ; quand je suis à la maison, je suis disponible. A part si j'ai un truc en retard, je suis un peu gêné d'avoir les enfants à la maison, mais sinon je suis là ! (Nicolas, ancien employé administratif, conjointe comptable, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le premier et pendant un an pour le deuxième enfant)

Le congé est envisagé par eux comme une bifurcation (Grossetti, Bidart, 2006 ; Bessin, Bidart, Grossetti, 2010), qui ouvre sur un nouveau rapport au temps, plus équilibré entre les responsabilités liées au travail et à la famille. Dans ce contexte, le retour à l'emploi n'est pas envisagé comme une rupture avec le temps du congé, mais comme une augmentation du temps consacré au travail rémunéré, qui n'était présent que marginalement dans leur temps quotidien pendant le congé.

Encadré 14 - Peter : un designer au foyer

Peter (ancien vendeur en ameublement, conjointe médecin, six enfants, en congé parental pendant huit ans du deuxième au cinquième enfant) est le père qui a pris le congé parental le plus long. Le recours au congé n'avait pas été anticipé. Ses deuxièmes et troisièmes enfants étaient initialement gardés par une assistante maternelle (et le premier est scolarisé), mais les parents avaient le sentiment que les enfants n'étaient « pas bien » chez elle. En effet, ils pleurent quand ils sont déposés chez elle. De plus, plusieurs anecdotes les inquiètent concernant ses méthodes éducatives :

Assez vite en fait, on s'est rendu compte qu'il buvait son biberon tout seul allongé par terre ; à un moment donné ils avaient été gardés un soir aussi, ça s'est mal passé. [...] Il y avait une histoire comme quoi le mari de l'assistante maternelle avait tapé un de nos enfants sur les doigts.

Une assistante sociale de leur entourage leur recommande de retirer immédiatement les enfants et Peter prend un congé parental pour s'occuper d'eux en attendant de trouver un autre mode d'accueil. Cependant, les parents hésitent à confier leurs enfants à un.e autre assistant.e maternel.le : « on a fait confiance à cette dame-là, comment faire confiance à une autre ? ». Peter décide donc de continuer à garder ses deux cadets. Le couple a deux autres enfants, également gardé.es par Peter, jusqu'à l'arrivée de la sixième. Il décide alors de recommencer à travailler et la benjamine est confiée à une crèche.

Cette reprise n'est cependant pas une rupture après une parenthèse de huit ans d'inactivité. En effet, lorsqu'il prend son premier congé parental, Peter n'est plus salarié :

[J'ai] déménagé en Bretagne [pour suivre ma femme], j'ai essayé de remonter mon atelier de céramique [comme avant le déménagement], dans le garage de notre maison de location, j'ai fait quelques expos, mais l'atelier était vraiment minable. Professionnellement, à ce moment-là, j'étais pas bien, je n'ai pas très bien géré le montage de mon entreprise, j'ai juste bricolé dans mon atelier, j'ai fait quelques expos.

Il renonce à son atelier pour s'occuper de ses enfants suite à ce conflit avec l'assistante maternelle, mais il continue à exercer comme designer de manière intermittente :

J'ai quand même [eu] des projets, j'ai dessiné, en tant que designer, j'ai dessiné deux maisons pour des amis et j'ai dessiné notre maison et j'ai construit notre maison. Donc quand même, il y a eu du temps de faire des choses. Et par exemple, pendant la construction de la maison, j'amenais [ma fille aînée, le quatrième enfant], [...] j'amenais [ma fille] dans son lit-parapluie, et elle, elle était... Quand je faisais des choses dangereuses, je la mettais dans son lit parapluie et puis après... Elle avait des vêtements de travail [rire], elle était encore à quatre pattes et elle jouait dans le chantier [rire].

[Pendant la journée,] je faisais un peu de travail pour moi, soit en tant que designer, je dessinais quelques trucs, ou bien je bricolais un peu dans le jardin.

J'avais une heure pour faire ça, tout en étant dérangé ou interrompu par l'enfant que j'avais à ce moment-là.

Au moment de l'entretien, il est en train de rouvrir un atelier de céramique attenant à sa maison, pour créer et vendre ses œuvres tout en restant disponible pour la vie de famille :

Comme c'est mon atelier de céramique, je vais pouvoir mettre un petit panneau sur la porte disant « je suis de retour dans quinze minutes », et aller les chercher à l'école. Je risque de rater un client mais bon. Et j'habite sur la côte bretonne, le travail est très saisonnier ici. Beaucoup de touristes en été et en hiver il n'y a personne, c'est complètement mort. Ce qui fait que dans la boutique, il faudra surtout que je sois présent en été, quand mes enfants seront en vacances, quand mes enfants seront à la maison. L'atelier-boutique est à la maison. Je veux être avec... Ça c'est un choix quand même, c'est un choix que j'ai fait. J'aurais pu la mettre ailleurs, au bourg ou même dans la ville à côté, où il y a plus de monde, mais j'ai décidé de faire à la maison. Je me suis renseigné sur d'autres artistes et artisans qui comme nous vivent un petit peu à l'écart du centre-ville, et qui réussissent quand même à avoir des gens qui visitent leurs ateliers, et j'ai fait tout ça pour pouvoir travailler tout en gardant les enfants. De ne pas avoir à mettre les enfants dans des structures d'accueil pour travailler. Donc il y a deux raisons pour ça, d'une part parce que je pense que les enfants sont mieux à la maison que dans un centre de vacances et des choses comme ça, ils jouent ici à grimper dans les arbres et avec les copains de quartier ; et d'autre part, si j'ouvre mon atelier de céramique et en même temps je paye le mode de garde pour six enfants, bon l'ainé n'en a plus besoin mais pour quatre enfants en structure, c'est pas la peine de bosser, financièrement [rire]. Financièrement, ça coute trop cher de garder ses enfants, donc il y avait ça aussi.

[Depuis la fin du congé,] [le quotidien] continue un peu pareil en fait. Comme je vous disais toute à l'heure, je m'accorde plus de temps pour moi, pour monter mon atelier, je considère que le matin... Du coup le matin par exemple, je me presse plus, à la fin du petit déjeuner, à ranger le petit-déjeuner avant d'amener les enfants à l'école. [...] Je ne ferais pas la vaisselle. Parce que je considère qu'à neuf heures, je vais travailler dans mon atelier. Alors que quand j'étais en congé parental, je revenais de l'école et le petit-déjeuner était encore en vrac sur la table, donc je passais du temps à ranger ça, et après je faisais de la vaisselle, et la

matinée était déjà bien engagée. Donc c'est plus dans ce sens-là que ça change. Je m'organise différemment, et je me rends compte que j'enchaîne... je fractionne beaucoup de tâches, là, maintenant que j'ai décidé que je travaille dans mon atelier. Je continue à faire les mêmes choses qu'avant, mais je fractionne toutes les tâches et je passe de l'une à l'autre sans arrêt. Tac tac tac. Je dois faire les courses, je reviens, je travaille dans l'atelier, je rentre dans la maison, je fais la vaisselle, je retravaille dans l'atelier... Je mets un truc au four, pendant que je fais la vaisselle je mets un truc à four pour le repas du midi, je retravaille dans mon atelier, j'ai mis le réveil pour ne pas oublier d'aller chercher les enfants à l'école, je vais chercher les enfants à l'école, le repas est prêt, qui était au four...

Sa décision d'arrêter d'être en congé parental induit donc deux changements mineurs concernant son temps quotidien : d'une part il n'a plus la responsabilité d'un enfant en bas-âge, ce qui lui permet de consacrer des périodes de temps plus longues à ses activités créatives, et d'autre part il donne davantage la priorité à ces dernières par rapport aux tâches domestiques.

2. Le congé parental comme chômage

Quelques pères (3) investissent le congé principalement comme un congé de formation ou de création d'entreprise. Ils bénéficient de modes d'accueil (crèche, grands-parents) qui s'occupent des enfants pendant qu'ils réalisent leur projet professionnel : le congé parental sert à faire pression sur leur employeur.euse pour obtenir une rupture conventionnelle et pour avoir du temps pour trouver ou monter une nouvelle activité. Pendant cette période, le rôle de pourvoyeur de soins est périphérique : s'ils profitent de cette période pour en faire plus à la maison et s'occuper davantage des enfants qu'ils ne le faisaient quand ils étaient encore en activité, le temps professionnel est prioritaire.

Deux situations ont été rencontrées parmi ces hommes : soit un congé court envisagé comme une parenthèse en attendant de retrouver un emploi (Rémi¹⁶⁵) ou pour monter une entreprise (Philippe¹⁶⁶), soit un congé long mis à profit pour développer une activité artistique

¹⁶⁵ administrateur territorial, conjointe sous-préfète, deux enfants, en congé parental pendant neuf mois pour le deuxième enfant

¹⁶⁶ ingénieur pédagogique, conjointe graphiste, deux enfants, en congé parental à plein temps pendant six mois puis à temps partiel pendant six mois pour le premier enfant

(Zack¹⁶⁷). Dans les trois cas, ces hommes ont suffisamment de ressources (financières mais aussi symboliques) pour assigner le temps du congé parental à des activités liées à la sphère professionnelle. Le congé suscite d'ailleurs plus de réactions en lien avec le changement professionnel que concernant la valorisation ou la dévalorisation du rôle de père en congé parental. Les objectifs professionnels poursuivis justifient la non-garde des enfants pendant cette période (même s'ils expliquent qu'ils en font plus sur le plan domestique pendant cette période) et ils en déterminent également la durée.

Dans cette optique, leur rapport au temps rappelle le chômage, comme dans le cas de Rémi¹⁶⁸ : « c'est la jointure de job qui a fait le délai. C'est pas un congé parental que j'ai pris parce que j'avais envie de prendre un congé parental en tant que tel ». Les journées du congé sont décrites en lien avec la réalisation d'activités professionnelles plutôt qu'en fonction du rythme de l'enfant.

Encadré 15 - Zack : prendre un congé parental pour devenir artiste plasticien

Consultant en informatique, Zack (ancien chef de projet informatique, conjointe comédienne, trois enfants, en congé parental pendant six ans pour le deuxième et troisième) développe en parallèle une activité d'artiste-plasticien (peinture, dessin, photographie). Il arrive à une « fin de cycle professionnel » concernant son travail salarié : « j'étais quand même à un moment où je pouvais me poser la question de me dire "tiens, est-ce que c'est pas le moment de faire une rupture professionnelle ?" » Désireux de s'investir pleinement dans sa seconde activité, il prend un congé parental d'éducation pour son deuxième enfant afin d'obtenir une rupture conventionnelle avec son employeur. Cet accord lui permet de percevoir le chômage pendant deux ans après le congé. Lors de l'arrivée de son troisième enfant, il reprend un congé parental afin de bénéficier du CLCA.

Tous ses enfants ont été gardés en crèche, décrite comme « une chance incroyable ». Il justifie la prise de son congé par un besoin de temps pour son activité d'artiste plus que pour ses enfants. Certes, le congé lui permet d'avoir « une souplesse dans l'organisation » et une plus grande disponibilité envers ses enfants, puisqu'il était « plus centré sur des obligations professionnelles que sur eux » quand il était cadre, ce qui est moins le cas au moment de

¹⁶⁷ ancien chef de projet informatique, conjointe comédienne, trois enfants, en congé parental pendant trois ans pour le deuxième et pendant trois ans pour le troisième enfant

¹⁶⁸ administrateur territorial, conjointe sous-préfète, deux enfants, en congé parental pendant neuf mois pour le deuxième enfant

l'entretien. Cependant, il met l'accent dans l'entretien sur son activité de plasticien, à laquelle il consacre ses journées, dans son atelier.

Sa participation aux activités domestiques a augmenté depuis qu'il a arrêté son travail salarié, mais il n'est pas pour autant le principal pourvoyeur de soins dans son couple : s'il s'occupe généralement des enfants le matin, certaines tâches parentales du quotidien sont de la responsabilité de sa conjointe, comme la gestion des habits pour les enfants (qu'elle choisit généralement la veille). De même, la récupération des enfants à la sortie de l'école et de la crèche se fait en alternance, en fonction du planning de chaque parent, vers 18 heures.

Les deux congés ne sont pas appréhendés comme ayant une fin bien délimitée qui ouvrirait vers un retour au travail. En effet, le premier congé lui permet de se consacrer à produire des œuvres artistiques, ce qu'il continue à faire après la fin du congé. De même, le second est moins décrit comme un congé en tant que tel que comme l'occasion de percevoir le CLCA. Il s'inscrit à ce titre dans le prolongement de son parcours de vie depuis qu'il a arrêté de travailler comme cadre.

3. Le chômage comme congé parental

Quelques pères (3) prennent le congé parental pour indemniser une période d'inactivité. Ayant eu des carrières discontinues, ils sont désireux de retourner dans l'emploi et de reprendre un rôle de pourvoyeur de ressources, mais ils ont des difficultés à en trouver un en raison de la spécialisation de leurs compétences (pour les pères architectes, respectivement dans l'humanitaire pour Thomas¹⁶⁹ et dans le monde arabe pour Noël¹⁷⁰) ou de leur manque de compétence (pour William¹⁷¹, parlant peu le français, sans diplôme et ayant exercé des emplois non-qualifiés). Au chômage lors de l'arrivée d'un enfant, ils sont assignés au rôle de pourvoyeur de soins en attendant de retrouver un emploi. Or, la charge de leurs enfants limite leur capacité à chercher un nouvel emploi mais aussi leur disponibilité s'ils en trouvaient un, car ils n'ont pas les ressources pour déléguer cette responsabilité.

Le temps du congé est un temps d'attente, dont la durée est délimitée par leur capacité à retrouver un emploi et qui dure (au moment de l'entretien) depuis une ou plusieurs années.

¹⁶⁹ architecte, conjointe architecte, deux jumeaux, en congé parental pendant trois mois

¹⁷⁰ architecte, conjointe ingénieure, trois enfants, en congé parental depuis deux ans pour le troisième enfant

¹⁷¹ employé de restauration, conjointe employée esthéticienne, deux enfants, en congé parental pendant trois ans pour le deuxième enfant

Cette période est envisagée comme une période de chômage manquée, ou empêchée. Par exemple, Thomas¹⁷² explique avoir du mal à chercher du travail parce qu'il doit s'occuper de ses filles à la sortie de la crèche, dans la mesure où sa conjointe a des horaires étendus et des déplacements professionnels fréquents. Leur rapport au temps du congé est ambigu, décrit à la fois comme une opportunité (parce qu'il permet d'être indemnisé pendant une période d'inactivité subie) et comme une contrainte (parce qu'ils préféreraient travailler).

Si ce temps est affecté principalement aux enfants, les pères valorisent peu le lien créé avec les enfants par ce biais : cette charge est plutôt décrite comme un empêchement de se consacrer à la recherche d'emploi (dans le cas de Thomas), ou comme une contrainte nécessaire étant donnée la situation.

Encadré 16 - Noël : le congé parental comme séquence au sein d'une trajectoire professionnelle discontinuée

Syrien ayant grandi au Liban, Noël (architecte, conjointe ingénieure, trois enfants, en congé parental depuis deux ans pour le troisième enfant) vient faire ses études supérieures en France. Il est diplômé en architecture et en histoire de l'architecture contemporaine, suite à quoi il « enchaine les petits boulots » en France, des projets d'architecture en libéral, avant de monter une entreprise d'import-export avec un ami.

Une vingtaine d'année après son arrivée en France, son premier enfant naît. Noël cherche alors une activité salariée afin de trouver « une rente plus ou moins régulière » pour subvenir aux besoins de la famille et prend un emploi de gérant d'un kiosque à journaux. Au bout de cinq ans, il cherche une autre activité : le kiosque représente « un travail de dingue », pour des revenus modestes. Il trouve un poste d'architecte dans un cabinet, qui travaille avec la Lybie et le Moyen Orient. Il y travaille trois ans. L'activité se tarit alors, au moment des printemps arabes. Les associé.es ne parviennent pas à trouver d'autres débouchés, et Noël perd son travail. Le couple décide d'avoir un troisième enfant, qui naît un an après le licenciement de Noël : puisqu'il est toujours au chômage, lui et sa conjointe décident qu'il sera « en congé parental, en attendant de trouver un travail intéressant ».

Le congé parental s'impose donc à Noël dans un contexte où il est sans activité, et où il peine à en retrouver une. Parallèlement, la carrière de sa conjointe progresse : initialement technicienne de laboratoire, elle a obtenu un diplôme d'ingénieur et exerce désormais comme telle, dans un emploi avec des déplacements professionnels fréquents. La disponibilité de

¹⁷² architecte, conjointe architecte, deux jumeaux, en congé parental pendant trois mois

Noël permet à sa conjointe d'accepter une mission d'un an en Belgique, où elle travaillait du lundi matin au vendredi soir.

Dans un modèle de paternité managériale, les premiers temps sont difficiles pour lui, parce qu'il doit apprendre le travail parental au quotidien, qui était jusque-là de la responsabilité de sa conjointe. Dans l'entretien, il oscille entre valorisation du congé parental et malaise concernant son inactivité. Ainsi, il estime retrospectivement que l'importance qu'il accordait à l'activité professionnelle a nui à sa relation parentale :

Je trouve aussi que cette période du congé parental, ça m'a permis, heureusement... Parce que pour les deux premières filles, j'étais pas aussi présent que ça, et j'ai raté quelque chose de l'évolution de cette période d'enfance, d'accompagnement. J'ai plus conscience que c'est vraiment très important d'être présent. Juste présent. En tant que parent, le travail est important, mais bon, avant le travail passait avant, en fait. Parce qu'on pense qu'on travaille pour ça, mais en fait... Quelque part on perd cette dimension de la présence parentale auprès de ses enfants.

Cependant, le rôle de pourvoyeur de revenus reste important pour lui :

[Le plus difficile en congé parental,] c'est, psychologiquement, d'accepter l'inactivité professionnelle. C'est dans ce sens-là. Après, le contrepoids, ce qui contrebalance ça, c'est qu'on a la chance de s'occuper... D'être plus près de ses enfants, les aider, accompagner leur évolution, de vivre des moments uniques dans leur vie... Mais d'accepter l'inactivité professionnelle, c'était quelque chose qui est pas facile toujours à gérer.

Au moment de l'entretien, son congé parental vient de se terminer et il est réinscrit à Pôle Emploi, mais continue à s'occuper de ses enfants du fait des déplacements de sa conjointe.

Les pères qui cumulent rôle de pourvoyeur de soins et de pourvoyeur de ressources pendant le congé parental constituent un ensemble plus hétérogène que les pères des catégories précédentes, dans la mesure où l'expression « pourvoyeur de ressources » a été utilisée ici pour désigner plusieurs situations : recherche d'un nouvel emploi salarié, exercice d'une activité rémunérée en indépendant, formation... Or, ces différentes configurations ont des impacts variables sur le temps quotidien, et supposent également une maîtrise plus ou moins grande de

l'horizon temporel. Dès lors, si tous ces pères déclarent consacrer plus de temps à la fonction de pourvoyeur de soins pendant leur congé parental (et pour la majorité d'entre eux au-delà), la nature de ce temps supplémentaire varie considérablement selon que le père bénéficie d'un autre mode d'accueil (notamment une crèche) pendant la journée ou non. Cette hétérogénéité découle donc des ressources dont les pères sont détenteurs. Les pères qui détiennent peu de ressources initiales (pères peu qualifiés, appartenant aux catégories « ouvriers » ou « employés ») en dehors d'un emploi en CDI profitent du congé pour réaliser une mobilité professionnelle (le plus souvent) horizontale afin d'acquérir des compétences dans un nouveau domaine professionnel. Ils espèrent tirer plus de gratifications de ce nouveau métier que de leur emploi précédent, mais aussi (espèrent-ils) concilier activités rémunérées et gestion des enfants. Les pères qui détiennent d'importantes ressources initiales (pères titulaires d'un master ou d'un doctorat, appartenant à la catégorie « cadre », emploi en CDI) font un usage stratégique du congé parental, tourné vers le monde professionnel, et ils bénéficient d'un autre mode d'accueil pour leurs enfants. Enfin, les pères qui ne parvenaient pas à convertir leurs ressources en activité rémunérée, en raison de leur spécialisation (pour les pères architectes), ou détenteurs de ressources limitées (dans le cas de William) investissent le congé parental comme un prolongement de leur période de chômage précédente.

CONCLUSION

Les pères en congé parental sont hétérogènes concernant leurs rapports au rôle de pourvoyeur de soins et à celui de pourvoyeur de ressources pendant le temps du congé et plus largement à l'échelle de leur parcours de vie. Seule une minorité se présente comme fortement prédisposée à l'atypisme (et donc à la prise en charge de la responsabilité de pourvoyeur de soins), par leur socialisation primaire et/ou par la division sexuée du travail dans leur couple. Cependant, près de la moitié d'entre eux exprime un attachement au rôle de pourvoyeur de soins qui selon eux les a conduits à envisager le congé parental comme quelque chose auxquels ils devaient avoir recours au moins une fois dans une vie. Pour ces deux catégories de pères, la fonction de pourvoyeur de revenus peut être mise entre parenthèses, soit parce qu'ils ont les ressources (en termes de qualification ou par leur contrat de travail) pour retourner dans l'emploi sans que leur carrière ne soit (irréremdiablement) affectée par leur congé, soit parce que les gratifications qu'ils tirent de cette sphère sont appréhendées comme moindres que celles qu'ils obtiennent dans la sphère familiale.

À l'inverse, les pères qui cumulent ces deux responsabilités pendant leur congé parental manifestent la plasticité possible du dispositif : que le temps du congé soit consacré principalement à des activités rémunérées ou que celles-ci se glissent dans les interstices du temps parental (siestes, soirées), le congé n'est pas nécessairement incompatible avec la fonction de pourvoyeur de ressources. Cependant, pour la majorité des pères dans cette situation, le rôle de pourvoyeur de ressources n'est pas présenté comme prioritaire par rapport à celui de pourvoyeur de soins. Au contraire, le congé est l'occasion pour eux de découvrir ou d'investir un temps parental continu, ce qui les amènent à transformer leur activité professionnelle afin de prolonger le cumul des deux rôles au-delà du congé parental.

Les catégories établies précédemment ne sont pas étanches, dans la mesure où le rapport à la fonction de pourvoyeur de ressources évolue avec le temps et le classement d'un enquêté dans une catégorie dépend en partie du moment où a été mené d'entretien (en début, en fin ou après le dernier congé parental). Cette porosité est particulièrement visible concernant la distinction faite entre les pères qui endossent la fonction de pourvoyeur de soins comme une responsabilité permanente et ceux qui profitent du congé parental pour opérer une reconversion vers un emploi permettant d'assurer l'articulation travail-famille. Par exemple, Camille¹⁷³ envisageait initialement son congé parental comme l'occasion d'opérer une transition professionnelle, et, au regard des besoins de *care* de ses filles et de sa conjointe, elle a été amenée à les remettre à plus tard. Dans l'entretien, son discours oscille entre une description d'elle-même comme future travailleuse indépendante (professeur de japonais, pigiste) et comme mère au foyer.

Les profils « hybrides » concernent particulièrement les pères qui ont pris plusieurs congés parentaux. En effet, la durée du congé permet de se projeter et de mettre en place les dispositifs (formation, activités exercées en amateur) pour se reconvertir. Il est également possible que le retrait prolongé de l'emploi incite les pères à développer de nouvelles compétences anticipant peut-être le besoin de justifier leur période d'inactivité à un.e recruteur.euse potentiel.le. Ainsi, plusieurs pères classés comme pourvoyeur de soins de manière pérenne ont été interrogés pendant un de leurs congés et évoquent une possible reconversion, à laquelle ils réfléchiront ou qu'ils mettront en place après la scolarisation de leur benjamin.e ; tandis que les pères classés comme ayant opéré une transition ont souvent été interrogés après qu'ils aient mis fin à leur dernier congé. À ce titre, le classement d'un enquêté

¹⁷³ technicienne informatique, conjointe auxiliaire de puériculture, trois enfants, en congé parental pendant six ans pour le deuxième et troisième enfants

dans l'une ou l'autre de ces catégories pourrait dépendre en partie du moment où il a été interrogé par rapport à la prise de son dernier congé.

De même, la possibilité pour l'enquêté de recourir à un autre mode d'accueil joue un rôle important dans la capacité du père de consacrer du temps à des activités en relation avec le rôle de pourvoyeur de ressources : les pères qui décrivent le congé parental comme une « trêve » auraient probablement été classés parmi les pères qui l'appréhendent comme une période de chômage s'ils avaient bénéficié d'un mode d'accueil à plein temps. En effet, la plupart des cadres qui ont pris un congé court mentionnent avoir envisagé de réfléchir à une mobilité professionnelle pendant cette période, mais avoir finalement préféré différer cet objectif au profit du temps père-enfant. On peut faire l'hypothèse que si ces hommes avaient bénéficié d'un mode d'accueil intermittent ou permanent, ils auraient consacré leur temps sans enfant à ce projet.

CONCLUSION DE LA PARTIE II

Les chapitres précédents permettent de dépasser l'opposition un peu facile dressée dans le troisième chapitre entre hypothèse de bénéficiaires masculins ayant été « socialisés au féminin » ou au contraire hypothèse de bénéficiaires masculins ayant un recours purement opportuniste du congé, sur le mode d'un « effet d'aubaine ». En effet, le caractère non-prescriptif de l'usage du temps du congé et les conditions permettant d'y accéder dans le cadre législatif français permettent de dessiner une pluralité des logiques de souscription de ce congé par les pères.

Tout d'abord, le poids des logiques contextuelles ne doit pas être négligé. Le congé est rarement pour les hommes un projet de longue date (sur le mode de « j'ai toujours su que je prendrai un congé parental »), mais constitue une opportunité qui a été saisie à un moment précis de leur parcours, non seulement personnel et professionnel mais aussi conjugal et familial. Ainsi, la perception et de l'accessibilité des autres modes d'accueil possibles et les conditions d'exercice du métier jouent un rôle important dans le recours (pour les hommes comme pour les femmes), même si ces deux facteurs ne suffisent pas à eux seuls à l'expliquer.

Ensuite, les pères négocient (avec l'enquêtrice, leur conjointe ou eux-mêmes) un emploi « masculin » du temps du congé parental, notamment en le présentant comme en relation avec le monde professionnel. *A minima*, il s'agit pour ces hommes de faire montre de leur attachement au rôle de pourvoyeur de ressources en mettant en avant le caractère temporaire du congé parental (et donc leur volonté « d'en profiter » en termes de temps parental) ou en évoquant les « projets » en lien avec le monde de l'emploi qu'ils espèrent mettre en place pendant cette période. Pour certains des pères les plus dotés en termes de capitaux (culturels, économiques et/ou symboliques), la prise du congé s'apparente à un « effet d'aubaine ». Le congé est alors affecté principalement à la réalisation d'un changement professionnel pendant que les enfants sont gardés par un autre mode d'accueil. À l'inverse, pour des pères moins bien dotés, lorsque la durée du ou des congés est à l'origine d'un éloignement de la sphère du travail salarié, il peut s'agir de « faire nécessité vertu » en opérant une reconversion professionnelle à la fin du dernier congé, notamment en sortant du salariat mais aussi en se dirigeant vers des carrières tournées vers autrui.

Enfin, cet attachement au rôle de pourvoyeur de revenus ne doit pas éclipser l'implication de ces hommes dans la responsabilité d'assurer le *care* parental, bien que cette implication puisse prendre des formes différentes d'un enquêté à l'autre. Une minorité des pères s'inscrivent dans un schéma conjugal d'inversion des rôles ou plus rarement de partage de la fonction de pourvoyeur de soins entre conjoint.es. Pour ces hommes, le recours au congé parental constitue la continuité d'une trajectoire parentale et professionnelle dans laquelle le temps familial a toujours été privilégié par rapport au temps professionnel. Plus largement, en dehors des quelques pères pour qui la responsabilité de pourvoyeur de soins a été désignée comme « secondaire » pendant une partie du congé parce qu'ils consacraient du temps à des activités en lien avec le monde professionnel, tous les enquêtés assuraient principalement ou en partie le travail parental pendant cette période et justifiaient (pour ceux dont les enfants étaient confiés à un autre mode d'accueil) de leur implication parentale et/ou ménagère.

En consacrant cette deuxième partie au recours au congé parental, envisagé à la fois comme une décision (de prendre un congé) et comme un usage du temps (prendre un congé parental pour faire telle activité), l'objectif était double. Il s'agissait d'abord de rendre compte des conditions sociales à l'origine de ce recours, non seulement au moment T de la décision mais aussi comme un processus construit sur le temps long. Dans le cas des hommes étudiés ici, le congé parental est rarement envisagé de longue date, mais les conditions sociales permettant et expliquant le recours (division sexuée du travail au sein du couple, rapport à l'emploi et à la famille, etc.) s'inscrivent dans le temps long. Il s'agissait également d'éviter une approche homogénéisante dans l'étude des pères en congé parental, en mettant au contraire l'accent sur la diversité des trajectoires ayant conduit au congé, diversité qui s'illustre également dans les usages du temps du congé.

Cette partie permet également de travailler l'opposition un peu rapide entre pourvoyeur.euse de soins et pourvoyeur.euse de ressources. Comme montré dans des recherches antérieures sur les pères en congé parental ou au foyer en France, cette situation n'est pas incompatible avec l'apport de revenus à la cellule familiale, que ce soit par l'exercice d'une activité en indépendant, le fait de disposer de rentes (héritage, investissements dans l'immobilier), l'autoproduction ou la rationalisation des dépenses (Trellu, 2010 ; Chatot, 2014). Dans les chapitres 6 et 7, j'ai montré comment ces deux responsabilités peuvent s'imbriquer pour les pères. Par exemple, certains profitent de leur congé pour préparer un repositionnement dans l'emploi, que ce soit en pratiquant des activités ou en suivant des formations dans le but

de se reconverter, mais aussi en professionnalisant leur expérience de pourvoyeur de soins¹⁷⁴. Pour les pères les plus qualifiés, ce repositionnement passe davantage par la recherche d'un nouveau poste ou des négociations avec les employeur.euses afin d'aménager celui qu'ils occupaient avant de prendre le congé. Ces transitions professionnelles ne doivent pas être pensées comme allant à l'encontre de la responsabilité de pourvoyeur de soins. En effet, dans la majorité des cas, elles sont appréhendées comme étant au service de la famille : elles permettront l'exercice d'un emploi moins chronophage et plus susceptible de garantir d'articulation travail-famille. Réciproquement, être en couple avec un homme pourvoyeur de soins ne signifie pas pour les femmes se désengager de ce rôle (Boyer, 2004 ; Trelu, 2010 ; Chatot, 2014).

Si les résultats présentés ici sont déclinés au masculin, ces logiques ne sont pas nécessairement propres aux pères. Les entretiens menés avec les mères en congé parental ont parfois été mobilisés pour offrir un contraste avec ceux réalisés avec les pères, mais il ne s'agit pas d'opposer ces deux populations en affirmant la spécificité d'un recours masculin au congé. Certes, sur le plan des discours, les pères se distinguent des mères en mettant davantage en avant l'inscription du congé en relation avec leur carrière professionnelle et les activités non-relatives au *care* et au travail ménager qu'ils espéraient réaliser pendant cette période. Ces différences peuvent être interprétées comme un possible « privilège masculin » dans la manière de s'emparer du dispositif « congé parental », dans la mesure où les hommes seraient moins affectés par les normes de genre qui assignent les mères à la dévotion aux enfants et au foyer. Cependant, elles doivent aussi être replacées dans le contexte de production des données empiriques. En effet, ces oppositions pourraient être liées au contexte de l'entretien, qui aurait amené les pères et les mères à mettre en avant leur conformité aux normes de genre. De plus, le cas de Martine¹⁷⁵, la mère en congé la mieux située dans la hiérarchie des professions de l'échantillon, suggère également que les différences observées entre pères et mères tiennent plus à des différences en termes d'appartenance sociale ou du moins de type de professions exercées qu'à des différences sexuées.

A l'issue de cette analyse des conditions de recours au congé parental, la question des contenus donnés à la fonction de pourvoyeur de soins reste en suspens. En effet, si l'accent a été mis sur la pluralité des hommes rencontrés, y compris dans la place donnée à cette fonction

¹⁷⁴ notamment dans le cas d'Isaac (ancien hôte d'accueil en entreprise, conjointe ingénieure informatique, deux enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le deuxième enfant), devenu assistant maternel.

¹⁷⁵ chef de produits, conjoint contrôleur de gestion, un enfant, un congé parental pendant un mois

pendant le temps du congé, les activités et les représentations qui y sont attachées n'ont pas été explorées. Ce sera l'objet des chapitres suivants.

PARTIE III : DEVENIR PRINCIPAL POURVOYEUR DE SOINS QUAND ON EST UN HOMME

Dans la partie précédente, le rôle de pourvoyeur de soins a été envisagé comme un ensemble de pratiques que les pères en congé parental prenaient ou non en charge à titre principal. Or, pour comprendre les relations entre congé parental et responsabilité de pourvoi de soins, les mécanismes par lesquels les hommes en viennent à endosser ou non cette responsabilité pendant le congé doivent être examinées. En effet, derrière l'expression de « pourvoyeur de soins » se nichent un ensemble d'activités, de compétences, de savoir-être, etc. dont les conditions d'acquisition et de déploiement par les hommes doivent être examinées. C'est l'objet de cette troisième partie.

Bien que, comme exposé dans la partie précédente, le congé n'est pas nécessairement intégralement consacré au travail de *care*, même les pères qui semblent y accorder le moins de temps (notamment ceux dont les benjamins sont gardés en crèche) justifient leur prise en charge des tâches ménagères et leur implication plus grande dans le travail parental pendant le congé par rapport à la période précédente. À ce titre, bien que le dispositif ne soit pas prescriptif sur le plan légal quant à l'usage qui en est fait, il paraît l'être sur le plan social. À ce titre, il semble qu'il y ait un effet socialisateur du congé, puisque les mères comme les pères en congé parental augmentent leur implication dans le travail domestique, en termes de temps qui est consacré, de nombre de tâches prises en charge ou de « qualité » (niveau d'exigence que les parents s'imposent en termes de propre et de rangé, ou de qualité d'attention à l'enfant par exemple) (Boyer, Renouard, 2004 ; Brunet, Kertudo, 2010 ; O'Brien, Wall, 2016). Deux hypothèses contradictoires peuvent être avancées pour expliquer l'implication des hommes en congé parental dans les tâches ménagères et parentales. La première serait que les bénéficiaires masculins du dispositif seraient des hommes « à part » par rapport à la situation majoritaire, déjà socialisés aux responsabilités de soins dans le domaine familial, et donc l'égalité dans la répartition des tâches quotidiennes constatée pour les pères bénéficiaires de l'APE (Boyer, Renouard, 2004) serait antérieure au recours des concernés au dispositif. La deuxième partie de cette thèse permet d'écarter cette hypothèse : si certains des pères rencontrés étaient effectivement responsables de la gestion des enfants et du foyer avant de prendre le congé parental, ce n'était pas le cas de la majorité d'entre eux. La deuxième postule un effet socialisateur du congé parental sur les parents bénéficiaires. Si ce postulat n'est pas formulé

explicitement dans les recherches menées dans le cadre du programme « Fathers on leave alone » (O'Brien, Wall, 2016), les chercheur.euses qui y ont participé constatent que le congé est l'occasion pour les hommes bénéficiaires d'apprendre ou de renforcer leurs connaissances en matière de tâches parentales, mais aussi de développer leur capacité à être pourvoyeur de soins. Autrement dit, ces hommes apprennent à prendre en charge les responsabilités émotionnelles et communautaires du *care* parental (Doucet, 2006a). Karin Wall et Mafalda Leitão (2016a, 2016b) constatent par exemple que pour une partie des pères portugais qu'elles ont rencontrés, le congé parental a été l'occasion pour eux d'être responsables de l'enfant en l'absence de leur conjointe et donc d'apprendre à s'en occuper de manière autonome.

Or, si cet effet socialisateur du congé parental à plein temps peut être observé chez les hommes comme chez les femmes, on peut supposer qu'il ne procède pas exactement de la même manière selon le sexe du parent, dans la mesure où les femmes sont davantage préparées à exercer le rôle de pourvoyeuse de soins que ne le sont les hommes. Cependant, affirmer que les mères sont davantage socialisées et assignées à la prise en charge des enfants que les pères ne signifie pas que les pères sont totalement désengagés des tâches parentales : seuls 5% des pères interrogés après une naissance déclarent que la mère se charge de toutes les activités relatives au nourrisson, au quotidien et la plupart du temps (Bauer, 2006). Cela implique qu'une majorité des pères prennent en charge des tâches parentales, ne serait-ce que de manière ponctuelle ou sous supervision de la mère. À ce titre, si le congé parental est à l'origine d'une transformation des pratiques parentales des pères bénéficiaires, il est improbable qu'elle prenne la forme d'une découverte totale des tâches parentales. Il s'agirait plutôt de changements concernant la répartition des tâches parentales, le père étant amené à les prendre en charge plus fréquemment et/ou à prendre en charge des tâches auparavant assurées principalement par la mère¹⁷⁶ et la responsabilité du père par rapport à ces tâches, d'une position d'exécutant ou de co-responsable avec la mère à une position d'orchestrateur.

Comment les pères apprennent à s'occuper des nourrissons ? Quelles responsabilités relatives au pourvoi de soins endossent-ils généralement dans le couple, ou quel est leur rapport au *care* parental ? Comment le congé parental transforme le rapport des pères bénéficiaires à la fonction de pourvoyeur de soins ? Qu'est-ce qu'ils doivent apprendre pour exercer cette fonction ? Quelles résistances manifestent-ils (ainsi que leurs conjointes) à l'assignation au travail domestique comprise dans le « contrat tacite » (Brunet, Kertudo, 2010) du congé parental ? Comment les apprentissages et les changements dans les pratiques parentales opérés

¹⁷⁶ Par exemple celles relatives à la santé du nourrisson ou de l'enfant.

dans le cadre du congé s'articulent avec les socialisations antérieures des hommes concernés ? L'exercice de cette fonction de pourvoyeur de soins entre-t-elle en concurrence ou en congruence avec d'autres rôles ou normes ?

Les réponses à ces questions seront appréhendées principalement par le prisme des temporalités. En effet, le travail de *care* peut être envisagé comme un travail sur le temps, que ce soit par une vigilance vis-à-vis du « bon moment » pour intervenir, d'une connaissance de la fréquence des soins à administrer, d'une forme de disponibilité à la personne vulnérable (Bessin, 2014)... Il s'agira de comprendre comment le congé parental agit sur le rapport au temps des parents bénéficiaires, et comment cette action varie en fonction du sexe du parent et plus largement de ses caractéristiques et de son parcours de vie antérieure. Ainsi, après avoir montré l'importance du principe de gestion du temps (Modak, Palazzo, 2002) intériorisé par les pères dans la répartition des responsabilités parentales entre conjoint.es, et notamment les arbitrages entre temps professionnel et temps parental, je montrerai comment les pères intègrent les compétences et connaissances temporelles et relationnelles nécessaires à l'exercice du rôle de pourvoyeur de soins, mais aussi comment ce rôle se décline au masculin.

Le huitième chapitre porte sur l'ensemble des pères rencontrés dans le cadre de cette enquête afin de rendre compte des formes de travail parental généralement assumées par les hommes, leurs modes de socialisation à la parentalité et les régimes de répartition des responsabilités parentales dans les couples. En effet, dans l'introduction et dans le premier chapitre, l'accent a été mis sur le rôle de la responsabilité dans le travail de *care* parental pour qu'un parent puisse être qualifié.e de pourvoyeur de soins : il s'agit de mettre en évidence les dimensions d'orchestration et de « charge mentale ». Dans ce chapitre, je tâcherai d'élucider quelques-uns des mécanismes conduisant les hommes à ne pas être responsable de la gestion de l'enfant au quotidien, en analysant ce que les enquêtés considèrent comme étant de leur ressort au sein de la parentalité.

Le neuvième chapitre replace la focale sur les pères en congé parental, puisqu'il s'agit de comprendre la nature de la socialisation à la parentalité que connaissent les pères en congé parental : est-ce une socialisation de transformation, de renforcement ou de conversion par rapport à la socialisation à la parentalité que les pères connaissent généralement ? Comment un homme devient responsable du travail parental ? Je montrerai comment l'obligation d'agir au moment opportun qui est le propre du travail de *care* (Bessin, 2014) conduit à une socialisation temporelle des pères en congé parental, qu'il s'agisse d'identifier le rythme propre de l'enfant, de développer les compétences pour effectuer le travail parental et ménager (s'organiser, être

multi-tâches, etc.), ou d'intérioriser les savoir-être pour aller au tempo de l'enfant (comme la patience).

Enfin, dans le dixième chapitre, j'interrogerai la spécificité du rôle de pourvoyeur de soins quand il est endossé par un homme. A partir d'une réflexion sur la notion de « *care masculin* », je montrerai que les pères en congé parental n'ont pas exactement la même appréhension de cette fonction que les mères dans cette situation, parce qu'ils n'effectuent pas les mêmes arbitrages concernant les activités considérées comme prioritaires ou secondaires.

CHAPITRE 8 : APPRENDRE A ETRE POURVOYEUR DE SOINS

Comme toute activité, s'occuper d'un enfant suppose l'acquisition de savoirs spécifiques, de natures variables : connaissances théoriques et pratiques de puériculture, philosophies éducatives ou astuces pour obtenir la coopération de l'enfant, compétences émotionnelles¹⁷⁷ et relationnelles¹⁷⁸. De plus, au-delà de la gestion du nourrisson ou du bambin à proprement parler, les parents doivent réaliser un travail d'orchestration entre cette gestion et d'autres activités¹⁷⁹ d'une part et de coordination avec le ou la conjoint.e et éventuellement d'autres adultes ou institutions impliqués dans la vie de l'enfant d'autre part.

Ces compétences et connaissances sont souvent acquises par les mères. Cette inégalité résulte de plusieurs mécanismes sociaux, investigués dans le rapport *Les arrangements conjugaux autour des modes de garde : arbitrages sous contraintes et effets de socialisation* (Cartier, Collet, Czerny, Gilbert, Lechien, Monchatre, 2016). Tout d'abord, les individus héritent souvent de modèles inégalitaires en termes de division sexuée du travail de la part de leurs parents. Si les enquêtés souhaitent parfois se situer en rupture par rapport à cet exemple parental, s'en affranchir pour opter pour une répartition des tâches égalitaires n'est pas aisé. Cette difficulté découle d'une part de la comparaison intra-sexe en matière d'inégalités domestiques plutôt qu'inter-sexe¹⁸⁰ ; et d'autre part de la nature variable des transmissions de compétences parentales et domestiques, en fonction du sexe de l'enfant, mais aussi de la taille de la fratrie et de la place que l'enquêté.e y occupait. Par exemple, les filles aînées d'une famille nombreuse sont fréquemment mises à contribution concernant l'intendance de la maison et la prise en charge des cadet.tes (Court, Bertrand, Bois, Henri-Panabière, Vanhée, 2016).

Ensuite, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir eu une ou plusieurs expériences dans la prise en charge d'enfants avant de devenir mères (garde d'enfants de leur famille, baby-sitting ou formation ou activité en relation avec les enfants). Ces compétences

¹⁷⁷ Qui renvoient au travail émotionnel (Hochschild, 2017).

¹⁷⁸ C'est-à-dire communication, éducation, accompagnement, empathie, confrontation, négociation dans le groupe et avec l'extérieur (Cresson, Gadrey, 2004).

¹⁷⁹ comme la gestion des enfants plus âgés le cas échéant, le travail ménager, le temps professionnel le cas échéant et personnel

¹⁸⁰ Ce qui permet aux hommes de se présenter comme plus impliqués que leurs pères et donc dans des couples plus égalitaires que leurs parents, tout en remplissant la fonction d'auxiliaire de la mère

parentales différenciées contribuent à une polarisation dans la prise en charge du nourrisson en fonction du sexe du parent : les mères sont créditées d'un « instinct maternel » et les pères arguent d'un « malaise » concernant la manipulation ou la prise en charge de certaines tâches relatives au bébé. Cette polarisation est renforcée par le congé de maternité des mères. Pendant cette période, les mères développent davantage de savoir-faire pratiques relatifs à la petite enfance et apprennent à décrypter les besoins de l'enfant (Fox, 2009). À l'inverse, les pères peuvent opter pour la stratégie du mauvais élève (Kaufmann, 1992) et arguer de leur incompetence ou de leur moindre compétence pour se désengager de la prise en charge de certaines tâches parentales ou se placer en exécutant des directives maternelles (plutôt qu'en parent autonome). Cependant, ces socialisations antérieures ne conduisent pas de manière mécanique à une inégalité parentale :

La socialisation familiale et les expériences passées de prise en charge d'enfants ne déterminent pas de façon unique et définitive la manière d'être parent. Si elles participent des conditions de possibilité de l'engagement parental, d'autres logiques de socialisation entrent en jeu [...] : l'intériorisation de normes sociales liées aux relations entre conjoints (partage des tâches) et à la parentalité (le bon père, présent auprès de ses enfants et la peur de ne pas « en profiter ») ; le rôle d'instances de socialisation (comme la maternité) ou de proches ; mais aussi les contraintes matérielles et temporelles qui forment le contexte dans lequel les enquêtés sont socialisés à leur rôle de parents. (Cartier, Collet, Czerny, Gilbert, Lechien, Monchatre, 2016 : 103)

Enfin, « la parentalité se construit également dans le contexte qui entoure l'arrivée des enfants, selon un processus de socialisation secondaire » (*ibidem* : 103) : les professionnels et les experts de périnatalité ou de la petite enfance (sages-femmes, pédiatres, salarié.es de la Protection Maternelle et Infantile, puériculteur.trices, psychologues, etc.), diverses sources d'informations ou de conseils en matière de parentalité (forums, livres ou magazines spécialisés, etc.) et plus largement les productions culturelles (fictions, médias d'information, etc.) contribuent à former les manières d'être et de faire des parents. D'une manière générale, ces divers prescripteur.trices de normes sont à l'origine d'une norme partagée concernant la figure du « bon parent », « définie par l'impératif de l'investissement auprès des enfants, où le rôle parental se caractérise par un mélange d'affection et d'autorité, par opposition à la fois à l'image des parents absents ou "démissionnaires" et à celle de "l'enfant roi" ». Cette figure du « bon parent » se décline en fonction du sexe : si le « bon père » doit être présent, investi auprès de ses enfants et capables de leur exprimer son affection (de Singly, 2016 [1996]), elle pèse de

manière plus contraignante sur les femmes, qui doivent être affectueuses, dévouées et disponibles pour leurs enfants et faire passer les besoins et le bien-être de ces derniers avant le leur (Hays, 1998). Cette différenciation sexuée fait écho aux logiques de socialisation institutionnelle à la parentalité. En effet, ces institutions interviennent autour de la grossesse, de la naissance et de la périnatalité et agissent donc principalement sur les mères, même si certaines institutions ou professionnel.les enrôlent ou permettent l'enrôlement des pères également (Menuel, 2012 ; Truc, 2006). A mesure que l'enfant grandit, les professionnel.les de l'enfance en contact avec les parents peuvent se placer en position d'expert.es et tenter de transmettre les « bonnes pratiques » aux parents (Geay, 2014).

La socialisation secondaire à la parentalité se fait également dans les interactions avec les proches. Leurs prescriptions peuvent entrer en concurrence avec les prescriptions « officielles » des professionnel.les ou expert.es de l'enfance, mais elles peuvent aussi se combiner, « les enquêtés expliquant régulièrement faire le tri entre les diverses préconisations, qu'ils s'approprient de façon sélective » (Cartier, Collet, Czerny, Gilbert, Lechien, Monchatre, 2016 : 110). Les interactions au sein de la famille sont souvent une ressource importante pour les parents, même si les interactions avec les collègues et les amis ou les pratiques parentales de ces derniers peuvent également servir de sources de conseils, d'inspiration ou au contraire de repoussoirs.

Le caractère matrocentré de la socialisation à la parentalité a pour conséquence que les hommes sont généralement socialisés à la prise en charge des enfants par leurs conjointes :

Si les mères assurent cette transmission aux pères, c'est à la fois qu'elles possèdent de plus grandes compétences pour la gestion des enfants et qu'elles sont investies d'un rôle moteur dans celle-ci. La socialisation des pères par les mères participe également à renforcer les inégalités de sexe au sein du couple, car la transmission des savoir-faire sur l'enfant représente une charge de travail supplémentaire pour les mères. Surtout, cette relation conjugale participe à l'instauration d'une organisation de l'économie domestique qui implique une forme de « remise de soi » masculine, conduisant à placer les hommes dans la position d'auxiliaire de leur conjointe pour la gestion des tâches parentales. Le processus de socialisation à la parentalité, qui prépare davantage les mères et les conduit à assurer une partie de la socialisation parentale de leur conjoint, structure ainsi les rapports sociaux au sein du couple, conférant aux femmes le rôle du gouvernement de la sphère domestique et aux hommes celui d'auxiliaire de leur conjointe. (*ibidem* : 112)

Cependant, appréhender la socialisation des pères uniquement sous l'angle de la réception de savoirs parentaux émis par les mères est insuffisant. En effet, cela présente le risque de ne l'appréhender que par le biais des « lunettes maternelles » décrites par Andrea Doucet (2006a).

Comment les pères sont socialisés au rôle de pourvoyeur de soins ? Pour répondre à cette question, le corpus d'entretiens complémentaires¹⁸¹ sera mobilisé à titre principal. La socialisation paternelle sera étudiée par le biais des quatre dimensions identifiées par Marianne Modak et Clothilde Palazzo (2002) : la disponibilité (le principe de gestion du temps du père), les activités parentales (de soin, de réconfort ou de développement), la relation père-enfant et la division des fonctions éducatives entre les parents. Devenir père implique l'acquisition de savoirs, de compétences et de connaissances, au même titre que les mères. Cependant, pour les premiers, les apprentissages liés la parentalité sont souvent envisagés comme médiés par les secondes ou complémentaires à ce qu'elles offrent en termes de pratiques éducatives. Identifier le processus et le contenu de ces apprentissages est difficile pour le ou la sociologue, par le caractère diffus de la socialisation parentale (son étude nécessiterait une enquête longitudinale) et la diversité des savoirs et pratiques qui la constituent. À ce titre, les mécanismes exposés ici sont par définition non-exhaustifs. Après avoir identifié les apprentissages liés à l'exercice du rôle de père, j'identifierai les modalités de ces apprentissages, avant d'illustrer la diversité des types de responsabilités paternelles.

I — CE QU'IL FAUT APPRENDRE POUR ETRE PERE

Les quatre dimensions de la paternité retenues par Marianne Modak et Clothilde Palazzo (2002) mettent en lumière la diversité des apprentissages liés à l'entrée du rôle de père. En effet, même dans les couples où le père est pensé comme un « acteur secondaire » dans la prise en charge des enfants, ce dernier sera amené à développer des tactiques pour construire une relation avec ses enfants. En effet, cette relation est pensée comme au fondement de la « bonne paternité » dans les normes de parentalité contemporaines). Cette partie a donc pour objectif d'identifier les stratégies, les savoir-faire, les connaissances, etc., dont les pères dans leur ensemble ont fait l'acquisition pour remplir leur rôle de père.

¹⁸¹ Réalisés avec des pères ayant au moins un enfant de moins de trois ans gardé par sa mère, un.e assistant.e maternel.le ou en crèche.

1. L'articulation travail-famille

Le principe de gestion du temps du père (notamment entre la sphère professionnelle et la sphère familiale) est susceptible de subir des ajustements après l'arrivée de l'enfant, entre ce que le père juge souhaitable et ce qu'il estime possible, comme en témoigne la difficulté de nombreux pères à être aussi présents qu'ils l'avaient envisagé après leur retour au travail (de Ridder, Céroux, Bigot, 2004 ; Miller, 2011). En effet, l'entrée dans la parentalité peut être l'occasion d'un désengagement subjectif du travail au profit de la sphère familiale (bien qu'il ne se traduise pas systématiquement en termes d'horaires de travail par exemple).

Ce « changement de priorité » pour reprendre les termes de plusieurs pères se traduit par le recours à des stratégies pour se rendre davantage disponible pour les enfants et la conjointe. Par exemple, certains pères cadres affirment s'imposer des horaires, comme Hector¹⁸² qui s'astreint à rentrer chez lui à dix-neuf heures (et non à minuit comme il pourrait le faire selon lui s'il décidait de s'immerger dans le travail). De même, plusieurs enquêtés expliquent avoir changé de poste ou d'entreprise pour alléger leur charge de travail. D'autres ont restreint cette charge en laissant de côté certains aspects jugés secondaires du métier, comme Harry¹⁸³ qui a mis en suspens ses activités de recherche après l'arrivée de son fils aîné. Ces stratégies peuvent également concerner le travail parental, en prenant en charge certaines tâches parentales perçues comme particulièrement pénibles pour « soulager » la mère par exemple.

À l'inverse, certains pères ne peuvent pas ou ne veulent pas modifier leur charge et leurs horaires de travail, soit parce que l'environnement professionnel est pensé comme trop contraignant pour obtenir des aménagements, soit parce que la vie professionnelle est vécue comme satisfaisante et/ou en accord avec la division sexuée du travail souhaitée par le couple. Pour ces hommes, les arrangements adoptés concernent plutôt la gestion émotionnelle des différents membres de la famille, face à un investissement professionnel prioritaire par rapport au temps familial. Dans *The Time Bind*, Arlie Hochschild (1997) mentionne la « troisième journée » (*third shift*) que doivent effectuer les mères qui travaillent. Il s'agit d'un travail émotionnel (Hochschild, 2017) visant à gérer leur sentiment de culpabilité de ne pas être plus présente pour leurs enfants, le stress lié à l'organisation de la vie familiale et les demandes de leur progéniture de passer plus de temps avec leurs parents ou de subir un rythme de vie moins soutenu. Ce travail émotionnel peut également se rencontrer chez les pères, qu'il s'agisse de

¹⁸² banquier, conjointe au foyer, cinq enfants, cinquième gardé par sa mère

¹⁸³ maître de conférences, conjointe orthophoniste, deux enfants, deuxième en crèche

(se) justifier d'un temps parental moindre que celui auquel ils disent aspirer, ou de négocier avec la conjointe ou les enfants une présence paternelle moindre à celle attendue par eux :

Évidemment, moi j'aimerais bien, enfin « j'aimerais bien », on me proposerait le deal de gagner un peu moins d'argent mais de bosser moins et de pouvoir m'occuper de mes gamins, je pense que je prendrais. De toute façon je paie une nounou et je paie une crèche. Et puis ça m'irait bien. Mais ça n'existe juste pas dans nos boulots [à moi et ma conjointe]. Dans nos boulots [de cadre], tu as un boulot que tu fais, tu as même pas d'heure, et tu fais ton boulot, et tu es sûr de te faire avoir si ça arrive, [si tu prends un temps partiel]. Parce qu'on s'est posé la question de passer à quatre-cinquièmes. Passer à quatre-cinquièmes sur des cadres en mode forfait jour, c'est juste débile, parce que tu vas juste faire cinq-cinquième en quatre-cinquième en étant payé 20% de moins. Donc en fait le truc, on ne serait pas hostile à ça *a priori* à ce genre de truc, mais ça n'a juste pas de sens. Pour nous. [...] Par rapport aux horaires qu'on leur fait subir, [les enfants] nous le disent régulièrement. Moi, c'est régulier que mes gamins me disent « papa, ce serait bien que tu travailles pas le mercredi après-midi ». Qu'est-ce que tu veux que je leur dise ? Je leur explique qu'ils vont au ski et à l'école de voile l'été [rire], et ça, c'est parce qu'ils ont papa qui travaille le mercredi après-midi. Ce qui est un petit peu crétin comme explication des réalités sociales de nos sociétés occidentales [rire]. (Théo, ingénieur, conjointe ingénieure, trois enfants, troisième gardé en crèche puis par un.e baby-sitter)

Si pour Théo, le travail est une source importante d'épanouissement, ce n'est pas le cas de tous les pères. Pour eux, il s'agit de valoriser le temps effectivement passé avec l'enfant (et donc de faire un travail sur soi de minimisation des attentes). C'est par exemple la situation de Denis. Dans l'entretien, il détaille peu la nature de son activité professionnelle, et il semble attaché à sa valeur instrumentale plutôt qu'expressive. Il a des journées de travail étendues en raison de l'éloignement géographique, puisqu'il part le matin à sept heures et demie et rentre chez lui vers vingt heures. Ces journées l'obligent donc à passer peu de temps avec son fils en semaine, qui est pour lui un important support d'attachement. Il déclare d'ailleurs qu'il aimerait travailler à domicile pour passer plus de temps avec lui, en devenant indépendant. Cependant, à la question « Tu regrettes de ne pas passer plus de temps avec ton fils ? », il répond :

Ça va, c'est correct ! Parce que le weekend, on se rattrape, et le soir, mine de rien, de 20 heures au coucher, je profite beaucoup de lui, donc j'ai pas trop le sentiment de ne pas le voir évoluer, de ne pas trop le voir grandir... Surtout que ma femme

des fois m'envoie des photos de lui dans la journée [rire]. Non, je n'ai pas le sentiment de ne pas avoir assez de temps avec lui. (Denis, technicien informatique, conjointe monitrice éducatrice, un enfant, gardé par sa mère)

Ainsi, de même que les femmes doivent ajuster leur activité professionnelle à l'arrivée de l'enfant (Pailhé Ariane, Solaz, 2010 ; Briard, 2017), l'entrée dans le rôle de père implique également des compromis pour les hommes. Ces ajustements sont présentés comme fortement dépendants des conditions d'exercice de l'emploi et de la marge de manœuvre dont le père estime disposer. À ce titre, plus que pour les mères dont le principal modèle d'engagement parental est celui de la dévotion aux enfants, « l'implication des pères apparaît [...] suscitée par leurs désirs ou aspirations propres et par le mode de relations dans lequel s'est inscrit le couple. Mais elle reste, pour partie, encore imposée par les modèles d'engagement paternel disponibles et, pour partie, contrainte par les conditions de l'activité professionnelle » (de Ridder, Céroix, Bigot, 2004 : 50). Suivant le modèle pour lequel opte le père¹⁸⁴, on peut identifier trois types de stratégie. Les pères « revendicatifs » adaptent leur activité professionnelle à leurs enfants, en aval (par exemple en changeant d'emploi ou en passant à temps partiel) ou en amont (en optant pour une carrière susceptible d'être compatible avec la prise en charge d'un enfant) de l'entrée dans la paternité. Les pères « peu impliqués » se placent dans une posture d'assistance à la mère. Leur temps professionnel est décrit comme prioritaire, et les ajustements concernent principalement un travail émotionnel auprès de la conjointe (soutien, « coups de main » ponctuels) et des enfants (en fonction de leur âge). Enfin, les « pères relais » sont susceptibles de mobiliser ces deux types de tactiques pour concilier famille et travail : ajustements à la marge de l'activité professionnelle et travail émotionnel et négociations sur soi ou avec les autres membres de la famille.

2. S'occuper d'un enfant

Devenir parent suppose l'acquisition de connaissances, compétences et techniques propres à la prise en charge du nourrisson ou de l'enfant plus âgé. Trois types de savoirs peuvent être distingués :

- Les savoirs techniques qui renvoient aux soins de l'enfant : le noyau dur des tâches parentales, qui se rapprochent des tâches ménagères

¹⁸⁴ Revendicateur de sa place, relais de la mère ou peu impliqué, pour reprendre la typologie établie dans « les projets d'implication paternelle à l'épreuve de la première année » (de Ridder, Céroix, Bigot, 2004).

- Les connaissances éducatives théoriques, qu'il s'agisse de méthodes pédagogiques mises au point par des expert.es de la parentalité ou de savoirs médicaux comme les âges du développement de l'enfant
- Les compétences relationnelles : connaissance des spécificités de l'enfant, des moyens de communiquer avec lui et compétences émotionnelles, méthodes pédagogiques mises en place par le parent

Ces trois sortes de connaissances, distinguées pour les besoins de l'analyse, sont transmises au père par des instances différentes et font l'objet par ce dernier d'appréciations variées. Tout d'abord, dans l'immense majorité des cas, les savoirs de puériculture comme donner le bain ou changer une couche sont décrites comme ayant été apprises à la maternité¹⁸⁵ et sont largement minimisées en tant que savoirs par les enquêtés. Ainsi, tout comme pour les tâches ménagères, si selon eux il y a quelques « astuces » ou détails à connaître (comme le sens dans lequel essuyer les parties génitales d'une petite fille, ou la température de l'eau pour le bain), ces gestes seraient dans l'ensemble peu compliqués et leur accomplissement découlerait principalement de l'application du « bon sens ».

Ensuite, les connaissances éducatives théoriques sont largement minimisées voire décriées par les pères. Les méthodes de pédagogies sont généralement perçues comme abstraites et inapplicables. De même, les savoirs relevant du champ médical sont souvent appropriés par les mères plus que par les pères. Erwan, un des rares pères à mentionner son intérêt pour un savoir pédagogique théorique, relativise dans son discours son adhésion aux méthodes qui lui sont présentées :

J'ai assisté, tous les deux mois, chaque fois qu'il y avait à des conférences sur l'éducation, qui étaient organisées par la mairie. Donc il y avait des réunions, il y avait surtout une majorité de mamans et assez peu de papas, mais j'ai essayé d'aller voir pour savoir, et il y avait des... surtout des lectures, des choses très intéressantes, mais à chaque fois, j'en sortais avec un arrière-goût de « de toute façon, tout ce qui se dit, c'est du bon sens », et j'arrivais pas à... J'arrivais pas à prendre, soit les livres soit ces conférences-là, comme argent comptant en disant « je vais suivre cette idéologie-là parce que ça a l'air vraiment trop bien », mais je ressortais tout le temps avec des petits outils d'éducation supplémentaires [...]. Et souvent dans les réunions ou les préfaces, on nous disait « on vous propose des outils mais il faut toujours savoir s'adapter et savoir réagir, ça fonctionnera pas à

¹⁸⁵ À l'exception de quelques pères qui avaient déjà eu l'occasion d'être responsables pendant quelques heures d'un jeune enfant.

tous les coups » et pareil dans les conférences, à la fin de ces conférences-là, la question revenait souvent, c'était souvent des parents qui faisaient ces conférences-là, et une des questions qui revenaient souvent, c'est « du coup, vous en appliquant ces méthodes-là, vous avez réussi à jamais vous fâcher et à jamais punir vos enfants ? », et la réponse était toujours la même : « non, bon d'accord, oui, il y a toujours un moment où l'enfant va trop loin et où on est trop fatigués pour réagir correctement, et de toute façon on finit par punir et s'énerver, mais ça nous a sorti de beaucoup d'autres situations où on n'a pas eu besoin de s'énerver alors qu'on aurait pu ». Donc toutes ces méthodes d'éducation sans punition, sans énervement et tout ça, c'est très beau sur le papier, mais concrètement, même les « experts » entre guillemets que j'ai pu voir, des gens qui vraiment mettent en avant, font des conférences dessus, tout ça, j'en ai pas connu un seul qui a pu l'appliquer à la lettre à 100%... Donc ça m'a permis de relativiser un petit peu tout ça, et de me dire de toute façon c'est la situation qui va déterminer ce qui va se passer. (Erwan, développeur informatique, conjointe testeuse de jeux vidéo, trois enfants, troisième gardé par sa mère en congé parental)

Les savoirs délivrés par des expert.es de la parentalité, qu'il s'agisse de conférencier.es ou d'essayistes, sont généralement décrits par les pères comme trop abstraits et génériques pour mériter qu'ils s'y intéressent de près. De même, les savoirs produits par des expert.es appartenant au champ médical sont peu collectés par les pères, qui déclarent souvent que ce sont leurs conjointes qui se sont intéressées à la question.

Enfin, l'affirmation d'Erwan sur le fait que c'est « la situation qui va déterminer ce qui va se passer » renvoie à un discours omniprésent chez les pères : être parent s'apprendrait « sur le tas », c'est-à-dire que les pratiques de parentalité s'apparenteraient à des « habitudes non réflexives qui relèvent du sens pratique » (Lahire, 2011 : 214). En effet, lorsqu'ils sont interrogés explicitement sur les apprentissages liés à la parentalité, les enquêtés insistent souvent sur le caractère situé de leurs connaissances en matière de parentalité. Selon eux, les pratiques à adopter dépendent de l'enfant, du parent et du contexte, ce qui est parfois résumé dans les formules « chaque enfant est différent, chaque parent est différent » ou « avant j'avais des principes, maintenant j'ai des enfants ». Il s'agit donc de se constituer des compétences en termes d'attention aux besoins de l'enfant et d'identification du moment opportun, dans une perspective de *care* (Bessin, Gaudart, 2009). Ce processus d'apprentissage est difficilement dicible et objectivable par l'enquêté, puisqu'il s'agit d'une incorporation lente des « bonnes » pratiques, par essais/erreurs, qui s'inscrit dans le quotidien et le banal. Il apparaît néanmoins

par petites touches, lorsque le père décrit un écueil ponctuel qu'il a réussi à surmonter. Pascal décrit par exemple les difficultés qu'il a eu à exercer le rôle de beau-père avec le fils de sa conjointe, qui vit avec eux :

J'avais du mal à trouver ma place et [mon beau-fils] aussi a du mal à trouver sa place. Donc c'est vrai que là j'essaie de plus en plus de faire des choses agréables ensemble, qu'on fasse des choses à deux agréables. Pas des choses où je dois le reprendre, où je dois lui dire comment il faut faire et [mon beau-fils] est un enfant qui ne fonctionne pas comme ça. Il doit apprendre par lui-même, et si je lui dis comment faire, bah c'est un enfant, il va faire l'inverse. Donc c'est assez compliqué pour moi de modifier complètement mon mode de fonctionnement, parce que voilà, moi je suis un enfant de militaire, ça fait vingt ans que je suis dans les pompiers donc c'est quand même un fonctionnement militaire où il y a des règles et il faut les suivre et il ne faut pas déroger. Et le problème, c'est qu'un enfant, il lui faut des barrières mais il y a des moments où il doit pouvoir les sauter les barrières. Et sans se faire rappeler à l'ordre *manu militari*. Donc il faut que j'apprenne à baisser le niveau des barrières, pour qu'il puisse les sauter plus facilement [rire]. [...] [Concernant ma fille,] j'ai envie de dire, s'il faut être rigide il faudra que je le sois mais il faudra que je m'adapte à l'enfant qu[']elle sera. C'est ça ! Surtout. Il faudra que j'arrive à m'adapter. (Pascal, infirmier, conjointe surveillante pénitentiaire, un enfant, gardé par sa mère en congé parental)

Les savoirs, connaissances et compétences qui renvoient à la prise en charge de l'enfant au quotidien font intervenir une pluralité de prescripteur.ices de normes et s'inscrivent dans une socialisation diffuse. Les compétences techniques sont celles que les pères reconnaissent le plus facilement avoir reçues d'un.e expert.e (personnel de la maternité). À l'inverse, les savoirs de pédagogie ou médicaux sont marginalisés dans leurs discours. Dans tous les cas, l'utilité des telles méthodes ou connaissances est souvent minimisée, comme Erwan qui estime qu'elles relèvent du « bon sens ». En effet, les enquêtés valorisent souvent leur « instinct » (pour ceux qui sont présents pour leurs enfants) ou celui de leur conjointe (pour ceux qui se positionnent comme les aidants de la mère) comme un signe de leurs qualités parentales¹⁸⁶. Cependant, cet « instinct » ne consiste pas à l'application mécanique de connaissances ou de techniques

¹⁸⁶ Par opposition aux parents qui auraient besoin d'être « éduqués » à la parentalité, dans une démarche de distinction des « mauvais parents ».

constituées avant l'arrivée de l'enfant, mais au contraire en une capacité d'attention à l'enfant afin d'opter pour la pratique parentale jugée la plus appropriée à un moment donné.

3. La relation père-enfant

Benoît Céroux (2006) plaide pour la reconnaissance du rôle socialisateur de l'enfant sur le parent : le premier permet au second de faire différents apprentissages, concernant le regard qu'il porte sur le monde ou son caractère. Cependant, ces apprentissages ne peuvent être réalisés qu'à trois conditions : la mise en place de moyens de communication entre le père et l'enfant, de moments favorables à la construction de la relation et l'acquisition des savoir-être nécessaires pour ce faire.

Conformément à l'affirmation selon laquelle « chaque enfant est différent », de nombreux pères mentionnent les ajustements qu'ils ont dû réaliser entre le mode d'expression qu'ils pensaient souhaitable et celui qu'ils doivent adopter avec un.e de leurs enfants pour obtenir la coopération de ce dernier. Ils évoquent également l'importance de l'observation et de la réflexivité pour comprendre l'enfant et répondre à ses besoins de manière adéquate. Par exemple, Octave explique qu'il a eu des difficultés à communiquer avec sa troisième fille parce qu'elle est « hyperémotive » :

La troisième par exemple, elle est hyper-câline, par exemple, [moi et ma femme] on n'est pas tactiles. Du coup c'était plus dur avec elle, le rapport. [...] Au moment où elle, elle me demandait j'étais pas réceptif, et au moment où je la demandais, elle était pas réceptive. Donc on n'était pas en connexion. Du coup ça a mis vraiment vraiment du temps. Je me rappelle, une fois, on était à l'île Maurice, je jouais avec elle dans l'eau, et elle me dit « ah, Papa il est pas méchant aujourd'hui », et moi je comprenais pas, parce que bien sûr que ça m'arrive de donner la fessée, mais c'est pas tous les jours, ça a dû arriver une fois, trois fois dans l'année, c'est vraiment... [...] Mais du coup moi j'avais mal que ma fille me voit comme ça, ça m'a fait mal. [...] Comme ma femme n'est pas tactile non plus, [notre fille] remettait son attention sur un couple d'amis qui était très tactile, donc du coup on avait l'impression que c'était ses parents par substitution, c'était un peu bizarre. Maintenant, c'est plus le cas, on a retrouvé un juste milieu qu'il fallait. (Octave, technicien d'exploitation, conjointe assistante de direction, quatre enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le quatrième enfant)

Il explique ensuite qu'il utilise des tactiques différentes avec chacune de ses filles concernant les devoirs, en fonction de leurs personnalités respectives :

On peut pas avoir les mêmes mots avec chaque enfant. C'est-à-dire que ma première, pour les devoirs, je peux monter un peu le ton ; la deuxième, si je fais la même chose, elle se braque et c'est fini. Je suis obligé de modeler, d'avoir des mots plus souples, ou varier la façon de faire les devoirs, en jeux ou autre. Par exemple des fois on fait « si tu me donnes pas une bonne réponse, je te mets une petite claque sur la joue et si tu donnes une bonne réponse c'est toi qui me donne une claque », on fait barbichette, ou on se lance des nerfs¹⁸⁷, enfin bon, il faut qu'on varie, il faut qu'on motive différemment, elles ont chacune leur comportement. (Octave, technicien d'exploitation, conjointe assistante de direction, quatre enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le quatrième enfant)

Devenir parent implique selon les pères d'adapter ses demandes, ses gestes, ses activités, ses formulations, etc., à chaque enfant, en fonction de ce à quoi il ou elle est réceptif.ve, dans une perspective de *care*.

Une ressource valorisée par les pères pour construire ou maintenir des relations entre père et enfant constitue les « moments privilégiés ». Ces moments sont de nature différente en fonction du temps que le père consacre aux tâches parentales. Pour les pères les moins présents au quotidien, ces moments peuvent être associés à des épisodes de la vie exceptionnels. Plusieurs pères de familles nombreuses dont la conjointe est au foyer mentionnent par exemple un repas annuel au restaurant en tête-à-tête avec chaque enfant le jour de son anniversaire :

Étant moins présent à la maison, ça me permet d'avoir des relations plus profondes avec chacun de mes enfants, et individuellement, parce que dans une famille nombreuse, c'est difficile d'avoir du temps pour chacun [...]. Ça permet d'avoir du temps de qualité avec chaque enfant, au moins une fois par an. (Hector, banquier, conjointe au foyer, cinq enfants, cinquième gardé par sa mère)

Pour les pères davantage impliqués dans les tâches quotidiennes, ces dernières peuvent être mises en avant comme un moyen de consolider la relation parentale, comme dans le cas de Robert : après une période de fort engagement professionnel et un burn-out, il opte pour un emploi moins chronophage et lui permettant de passer plus de temps avec ses enfants. Depuis,

¹⁸⁷ Fléchettes lancées par un pistolet en plastique.

il amène et récupère son aîné de l'école, et de passer un quart d'heure seul avec lui avant que sa conjointe ne rentre avec leur cadet :

C'est quand même un moment privilégié, parce que je vais le rechercher au périscolaire, je lui demande comment s'est passée sa journée, il me la raconte, on repart à pied ensemble, on peut jeter des cailloux dans l'eau, je lui fais faire un petit parcours du combattant, je lui fais marcher en équilibre sur un petit muret... (Robert, bibliothécaire, conjointe cadre administrative dans la fonction publique, deux enfants, deuxième gardé en nourrice puis crèche)

Il s'agit donc d'identifier des moments adéquats à la construction de la relation parentale, mais aussi de se rendre disponible pour l'enfant pendant ces périodes, ou plus généralement de faire un travail émotionnel sur soi afin de mettre ses affects en conformité avec ce qui est attendu dans le cadre de la relation parentale. De nombreux pères mettent en avant l'importance d'être « patient », c'est-à-dire de minimiser un sentiment de colère ou d'impatience face à la non-coopération attendue de l'enfant, ou de gérer sa fatigue face aux demandes de l'enfant :

Il faut une patience infinie... disons qu'il peut arriver qu'on perde patience sur certains moments mais plutôt essayer de toujours garder un minimum de recul sur la situation pour ne pas se laisser enfermer dans un cycle de je crie, il répond en criant, etc. Donc désamorcer en fait plus quand il y a des situations de tension, désamorcer. Alors, ça marche, ça marche quand ça marche et quand ça ne marche plus ça ne marche plus. (Harry, maître de conférences, conjointe orthophoniste, deux enfants, deuxième en crèche)

La socialisation des pères à la parentalité passe donc par un travail relationnel et émotionnel afin de construire une relation avec l'enfant : il s'agit autant d'identifier le moment opportun pour agir et se rendre disponible pour l'enfant (Bessin, 2014) que de mettre en place des modes de communication adaptés à lui.

4. La division du travail éducatif

La dernière facette de la socialisation à la parentalité concerne la division du travail éducatif entre conjoints. Plus souvent présentés comme une question de caractère que comme une question de rôles sexués, les hommes reprennent néanmoins à leurs comptes plusieurs stéréotypes sexués concernant la parentalité ; comme « l'instinct maternel » qui découlerait de

la grossesse et/ou de l'allaitement et/ou de la nature féminine, les dichotomies protection maternelle/encouragement à la prise de risque paternelle ou patience maternelle/autorité paternelle, ou encore représentation de leur rôle de père comme « tiers séparateur » entre la mère et l'enfant. Si ces discours ne sont pas nécessairement à prendre pour argent comptant, puisqu'il pourrait s'agir d'idéologies culturelles que mobilisent les enquêtés dans le cadre de l'entretien, ils montrent néanmoins combien la division du travail parental est dépendante du sexe du parent. Cette division découle *a minima* de la socialisation genrée incitant au développement chez les femmes de qualités et traits de caractère compatibles avec la prise en charge d'un nourrisson : patience, écoute, etc. La « naturelle complémentarité » entre les conjoints n'est cependant pas donnée à l'arrivée du premier enfant. Elle se construit progressivement et connaît des évolutions qui transparaissent dans le discours des pères.

L'affirmation selon laquelle la conjointe est plus patiente que le père revient fréquemment dans l'enquête « Être père aujourd'hui » (Observatoires des familles, 2016) : parmi les pères qui estiment que leur conjointe est plus à l'aise qu'eux avec les enfants (34% des pères), l'argument qui est le plus souvent mis en avant est celui de la patience de cette dernière. De même, dans le corpus d'entretiens, de nombreux pères perçoivent leurs conjointes comme plus patientes.

Elle est beaucoup plus patiente que moi. Donc ça, ça joue. Sur la façon dont on fait ou qu'on vit un peu les choses. [...]. J'ai un côté un peu plus sanguin qu'elle, donc par moments je peux être moins patient, prendre moins de temps pour faire certains trucs et elle est [...] plus à essayer de faire des choses par des chemins détournés. (David, cadre commercial, conjointe médecin, deux enfants, deuxième en crèche)

Les conjointes sont également souvent perçues comme plus « angoissées » vis-à-vis des enfants, notamment en matière de santé, comme Fabien¹⁸⁸ qui mentionne le « côté hypocondriaque et [...] un peu inquiète par rapport aux enfants » de sa conjointe.

Plus largement, beaucoup de pères se reconnaissent dans l'idée qu'ils poussent davantage leurs enfants à l'autonomie, là où leurs conjointes seraient plus protectrices (Doucet, 2006a) :

[Question : Certains pères avaient l'impression de plus pousser leurs enfants à prendre des risques, et que leur conjointe était plus protectrice.] A mort ! [rire] Au

¹⁸⁸ cadre des ressources humaines dans la fonction publique, conjointe inspectrice du travail, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le deuxième enfant

parc par exemple. Si l'on va au parc, je les laisse grimper, je les laisse aller dans les toboggans un peu chauds et tout... [Ma conjointe], elle est ultra-flippée là-dessus ! Moi, quand je les vois faire n'importe quoi, je m'inquiète pas, pas trop ; s'ils tombent, je pense qu'il faut qu'ils tombent ! Je pense qu'il faut qu'ils tombent au moins une fois pour qu'ils se rendent compte... [...] [Ma conjointe] intervient avant moi à ce niveau-là. Ça rejoint sur l'autonomie. Moi j'ai plus tendance à ce qu'ils apprennent tous seuls de leurs chutes, de leurs erreurs... Elle, elle est plus protectrice à ce niveau-là. (Hugo, journaliste, conjointe journaliste, trois enfants, en congé parental pendant un an pour le troisième enfant)

Pour quelques pères, cette différence peut être rapprochée d'une différence de « focale » des parents concernant l'éducation :

La différence que j'ai pu ressentir au niveau de la différence de réaction entre les mamans et les papas [lors des conférences sur la parentalité auxquelles j'ai assistées], où souvent les mamans étaient vraiment dans l'émotionnel de l'éducation, et de leur bien-être et du bien-être de leur enfant, dans l'instant présent, au niveau des questions qui étaient posées et tout ça, alors que les papas étaient plus dans le technique, c'était mon cas, avec les outils qui pouvaient être utilisés dans l'éducation et globalement les conséquences que ça aurait sur l'avenir. [...] Les pères, dans leurs questions, étaient plus dans la projection, moi aussi d'ailleurs, j'étais plus dans la projection de savoir quel impact vraiment aurait une éducation un peu plus stricte ou une éducation plus dans la conversation ; alors que les mamans étaient plus dans le bien-être de leurs enfants et dans la résolution des conflits que leurs enfants pouvaient avoir, même aller à l'école, dire « comment faire pour que mon enfant se sente bien, qu'il soit bien dans sa tête ». [...] [Ma conjointe] va quand même beaucoup gérer au jour le jour et essayer de résoudre les situations comme elles viennent, alors que sur les modifications sur le long terme, sur le long terme ou le moyen terme on va dire, c'est moi qui vais mettre en place les choses plutôt qu'elle. (Erwan, développeur informatique, conjointe testeuse de jeux vidéo, trois enfants, troisième gardé par sa mère en congé parental)

De ce point de vue, ces pères se décrivent davantage dans l'orchestration, une position de surplomb concernant l'éducation, en anticipant sur le long terme et en donnant les grandes orientations ; tandis que les mères seraient dans l'exécution (Glaude, de Singly, 1986), c'est-à-dire la gestion au jour le jour de leur.s enfant.s. Ce discours est cohérent avec la fonction

d'ouverture sur le monde et de rappel de la règle associée au rôle de père dans la « vulgate psy ».

Dans une moindre mesure, les tempéraments et les goûts de chacun s'illustreraient également dans les activités et les tâches parentales que les parents réalisent avec les enfants. Les mères sont parfois décrites comme appréciant plus les activités manuelles et artistiques ou de longues périodes d'interaction avec l'enfant :

Je vais gazouiller un quart d'heure-vingt minutes avec [ma fille], mais au bout d'un moment c'est bon. Tu vas jouer avec tes peluches, je vais travailler, je vais faire des trucs. [Ma conjointe], elle peut rester la journée à s'occuper d'elle, à lui lire des livres, à passer du temps, à lui expliquer des choses. (Brice, ingénieur commercial, conjointe cadre commercial, un enfant, gardé par une nourrice)

Si le goût ou le dégoût pour une tâche parentale ne justifie presque jamais son abandon complet par l'un des parents, il peut servir de prétexte à ce que l'un.e des deux la prenne en charge plus fréquemment que l'autre. Certains pères expliquent ainsi que dans un premier temps, ils n'étaient pas à l'aise avec le fait de donner le bain à leur nourrisson ou de changer l'enfant et que leur conjointe s'en chargeait :

Le bain, je ne m'en suis pas occupé quand elle était petite, mais quand elle était un peu plus grande, parce que quand elle était petite, j'avais peur de la casser, [ton amusé] donc j'ai attendu qu'elle grandisse un peu, [ton ordinaire] je lui ai fait le bain, mais c'était rare, parce que j'étais pas trop en confiance au niveau de ça, surtout quand ils étaient petits. (Idriss, gérant, conjointe employée administrative dans la fonction publique, trois enfants, en congé parental pendant six mois pour le deuxième enfant)

J'ai des délicatesses, par exemple toucher le caca, le pipi, ça me dégoûte. Au final maintenant je suis obligé de le torcher, parce qu'il n'y a pas d'autre moyen [depuis que je le garde en l'absence de ma conjointe]. Ça a été dur. Je me mets comme ça [se met en retrait], pour pas vomir... (Hubert, enseignant contractuel du secondaire, conjointe enseignante contractuelle du secondaire, un enfant, gardé alternativement par un de ses parents)

Ces différences de positionnement sont généralement attribuées aux tempéraments propres de chaque conjoint, sur le modèle de la « naturelle complémentarité », et dans une moindre mesure à la reproduction (désirée ou non) d'un modèle ou d'un caractère parental ou

même de caractéristiques physiques propres aux hommes et aux femmes¹⁸⁹. À ce titre, elles sont présentées par les enquêtés comme des « données ». Pourtant, plusieurs pères narrent un changement dans la division sexuée du travail éducatif, qu'il s'agisse de changements concernant la division de l'autorité ou dans la répartition du travail parental quotidien (dans les couples biactifs). Par exemple, Octave explique :

Des fois, je suis peut-être un peu plus autoritaire que ma femme. [...] Dans un couple, il y en a toujours un qui est plus autoritaire. Et je voulais pas que ce soit moi. Je voulais que ce soit ma femme. Voilà, j'avais fait en sorte... Sauf que ma femme elle l'était pas. Donc à un moment donné, il a fallu que je prenne le dessus, et c'est vrai que j'en avais voulu à ma femme, en disant « voilà, c'est moi qui joue l'autorité » au final. Je voulais pas que ma femme me dise, par exemple si elle arrive pas à punir l'une des petites, je voulais pas qu'elle dise « il y a Papa qui vient ». Je voulais pas avoir ce rôle-là. « Il y a Papa qui vient », oh ! Je suis pas dans l'affaire moi ! C'est ta punition, tu gères ta punition ! Donc avec ma femme ça va, on a géré, donc elle est aussi autoritaire, mais je le suis un chouilla un peu plus. (Octave, technicien d'exploitation, conjointe assistante de direction, quatre enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le quatrième enfant)

De même, quelques pères décrivent une transition dans leur prise en charge des tâches parentales, comme Robert :

L'arrivée du deuxième enfant, ma dépression a été très dure à vivre non seulement bien sûr pour moi, mais aussi pour ma femme. Qui pendant cette période a assumé énormément de choses que je n'étais plus capable d'assumer. Et moi, je me suis un peu oublié, en tant qu'individu, et [ma conjointe] a pris plus de place qu'elle n'aurait dû. Et bien sûr, ça engendrait des problèmes de couple [...] [Quand j'ai commencé à travailler comme bibliothécaire, j'ai pu] m'occuper davantage aussi des enfants, donc amener les enfants à la crèche à l'époque quand je le pouvais, les récupérer quand je pouvais... [...] Aujourd'hui, on est vraiment sur des bases totalement nouvelles. Voilà, encore une fois, avec [ma conjointe] on se lève en même temps, on prépare des enfants ensemble le matin, le soir j'arrive avant, je récupère [mon aîné], je rentre. Les choses sont beaucoup mieux organisées, de manière beaucoup plus équitable. [...] Ce n'est pas parce qu'on aime son fils qu'on a un bon père. C'est

¹⁸⁹ « J'ai l'impression de dégager une autorité naturelle. Le père, il a la grosse voix. Et tu es un géant pour eux. » déclare par exemple Théo (ingénieur, conjointe ingénieure, trois enfants, troisième en crèche puis par un.e baby-sitter).

peut-être à ce niveau que je m'étais fourvoyé. Comme j'allais mal, je me disais « je les aime, je me relève un peu la nuit, enfin je me relève la nuit, je fais l'autorité pour aider [ma conjointe], je suis papa » mais en fait [...] c'est pas suffisant. (Robert, bibliothécaire, conjointe cadre administrative dans la fonction publique, deux enfants, deuxième gardé en nourrice puis crèche)

Ces récits de quelques pères sur les évolutions de cette division donnent à penser que cette répartition est en réalité (tacitement) négociée entre les membres du couple : reposant en partie sur des scripts culturels en fonction du sexe du parent et donc de ses compétences parentales supposées, elle est un effet émergent de la routine parentale qui s'installe à mesure que l'enfant grandit et que les parents s'ajustent l'un à l'autre, comme dans le cas des tâches ménagères (Kaufmann, 1997).

Cette routinisation fait écho plus largement à un aspect du travail parental peu abordé jusqu'à présent : la « responsabilité communautaire » (Doucet, 2006a), autrement dit le travail de coordination, d'organisation, de négociation et d'orchestration des interactions et de l'action des autres personnes impliquées dans la vie de l'enfant. Ce travail peut prendre la forme de la « charge mentale » (Haicault, 1984), de la mobilisation d'outils ou d'employé.es pour coordonner ces activités (Hochschild, 1997 ; Ponsin, 2018) ou des pratiques de négociation au quotidien de la répartition des tâches entre les parents¹⁹⁰. Peu pris en charge par les hommes puisque les femmes étant généralement responsables de la bonne marche du foyer et de la gestion des enfants, ce travail fait néanmoins partie de la socialisation parentale des premiers. En tant que partenaires de la mère, les pères apprennent à répondre aux demandes d'aides ou de relais exprimées par elles, comme dans le cas de Robert cité plus haut. De plus, ce travail de coordination n'implique pas seulement les deux conjoint.es, mais aussi les autres personnes susceptibles d'intervenir dans la vie de l'enfant (grands-parents, nourrice ou assistant.e maternel.le, etc.).

De nombreux pères mentionnent en entretien que devenir parent, c'est aussi apprendre à être parent à deux et donc à se mettre d'accord sur des principes ou des objectifs communs et sur une division du travail parental. Cette coordination semble d'autant plus simple et établie de manière pérenne que le couple a opté pour une division traditionnelle du travail (homme au travail/mère au foyer, père autoritaire/mère compatissante). À l'inverse, pour de nombreux pères, cette répartition des rôles et des tâches se construit progressivement par la conversation

¹⁹⁰ Comme la synchronisation (*connecting*) entre conjoints pendant pour s'assurer de la répartition des tâches par la conversation conjugale ou l'application d'un principe d'alternance (*alternating*), selon la logique du « chacun son tour » (Medved, 2004).

conjugale, en fonction des attentes, des disponibilités et des dispositions de chacun des conjoints (largement construites socialement).

Si les résultats présentés ici sont nécessairement partiels concernant la socialisation des hommes à la paternité, ils permettent néanmoins de mettre en évidence quelques apprentissages communs à l'ensemble des pères. Tout d'abord, l'ensemble des enquêtés déclare avoir appris à réaliser les tâches techniques relatives à la prise en charge du nourrisson. Certes, il est possible qu'ils n'aient que des connaissances parcellaires concernant ces tâches parentales, comme le dit Michèle Ferrand :

L'une de nos conclusions était que la domination masculine [...] s'exerçait dans le fait 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. Alors, l'un des critères pour savoir si un homme était, de notre point de vue, un nouveau père de nourrisson, était de savoir quelle dose de lait il mettait dans le biberon : un « nouveau père » sur deux ne le savait pas... Cela veut dire qu'un nouveau père sur deux devait soit demander à la mère de préparer le biberon, soit lui redemander à chaque fois combien de dosettes il fallait y mettre. (Ferrand, Jami, Simon, 2004)

De plus, quelques pères déclarent savoir mais ne pas faire pour autant, comme les quelques pères qui disent avoir eu des réticences à donner le bain à leurs enfants quand iels étaient petit.es et « fragiles » ou à leurs filles.

Ensuite, que le père passe beaucoup de temps avec les enfants ou donne la priorité au temps de travail, il doit faire l'acquisition de compétences relationnelles pour communiquer avec l'enfant. Il doit également mettre en place les conditions de cette communication, par exemple en mettant en place des « moments privilégiés » avec eux. Ces compétences relationnelles peuvent prendre différentes formes : développement de techniques afin d'obtenir à la coopération de l'enfant dans une situation donnée, identification des gestes ou des attitudes les plus susceptibles de favoriser le bien-être de l'enfant ou de susciter des retours de sa part au père, négociation d'une certaine division du travail éducatif avec la conjointe... Il s'agit donc d'identifier le moment et l'action opportuns, avec un enfant donné, ce qui nécessite une connaissance des spécificités de ce dernier.

La socialisation à la parentalité est difficile à appréhender par le biais de l'entretien, par son caractère diffus et la multiplicité des facteurs qui y interviennent, du modèle parental hérité à la relation conjugale, en passant par les expert.es de la parentalité et de l'enfance ou de l'adolescence et les productions culturelles. L'accent sera donc mis ici sur les acteur.ices et éléments présenté.es par les pères comme les plus déterminants dans leur apprentissage du rôle de parent : la conjointe, les enfants et le modèle parental hérité.

1. La conjointe

Conformément à ce qui avait été constaté dans d'autres recherches (Chevalier, 2006 ; Fox, 2009 ; Cartier, Collet, Czerny, Gilbert, Lechien, Monchatre, 2016), la conjointe joue un rôle déterminant dans la socialisation à la parentalité des hommes, à la fois comme intermédiaire pour des savoirs génériques sur l'enfance (par exemple en matière de santé) ou spécifiques à un enfant, et comme médiatrice des interactions et des activités père-enfant.

En effet, la conjointe est souvent appréhendée par les pères comme l'experte du couple en matière de parentalité (par son sexe, sa meilleure connaissance de l'enfant, ses connaissances théoriques ou son rôle de responsable de la gestion de l'enfant). Les pères tendent donc à s'en remettre à elle également pour orchestrer leur rapport aux enfants, notamment quand elle est significativement plus présente auprès des enfants (congé maternité ou parental, au foyer). C'est par exemple ce qu'illustre le récit de Martin de sa première expérience « seul » (sans sa conjointe) avec sa fille de six mois, qui a eu lieu peu de temps avant l'entretien :

C'était un peu compliqué la semaine dernière, justement j'ai fait deux jours sans, juste avec [ma fille], sans Martine. Et là c'était difficile. Du coup, on s'est beaucoup amusé mais on n'a pas... Elle était moins réglée. Donc du coup, à la fin, ça c'est fini en crise, elle était épuisée... Elle n'avait pas envie de dormir, elle avait constamment envie... [...] [Je suis parti deux jours dans ma ville natale pour faire du sport, avec ma fille.] L'idée de faire du sport, c'était de déposer ma fille chez une nounou, qui est une amie et finalement en fait [j'étais malade et] je l'ai gardée toute la matinée, c'était très bien, on a passé une super matinée. Après il y a eu tous les défis logistiques de la poussette et tout, je réalise qu'en fait j'avais jamais mis moi-même la petite dans la combi, c'était toujours Martine... Il y a pas mal de gestes, quand on sortait tous les deux, c'est Martine qui les fait en fait et du coup les gestes que j'ai découvert et les contraintes que j'ai découvert en étant tout seul, la combi, la

poussette ça va je l'avais quand même fait deux trois fois, mais... Le sac à côté de la poussette ! Où il y a toutes les couches, la logistique, le truc... Ça, c'est Martine qui a beaucoup géré. Du coup j'étais un petit peu en mode « j'ai rien oublié, nickel » et on est parti [...]. On arrive dans le train, tout va bien, la voisine de devant se plaint très très vite du bruit de la petite alors qu'elle ne fait pas trop, me suis baladé pendant 3h dans le train, dans le bar avec la petite, on a joué... Mais du coup effectivement, elle a pas dormi, c'était pas mal mais je l'avais dans les bras tout le temps, la changer, tout ça... C'était intéressant. Elle est tombée de fatigue dans le TER parce que je l'ai mis dans la poussette, on est arrivé à la maison, ma mère l'habille, j'avais un peu d'appui avec ma mère qui aime bien changer, habiller... Ouais, c'est une bonne expérience, le lendemain très bonne journée, on s'est baladé. Moi ça me va. Le biberon du matin, c'est ce qu'il y a de plus difficile, c'est moi qui le fait... Le soir, Martine nous a rejoints, on avait besoin d'un peu de renfort. C'est vrai qu'elle maîtrise bien... Quand il y a des trucs à trancher, Martine elle tranche. Là-dessus, je ne sais pas si c'est... Peut-être à tort ou à raison mais au moins elle tranche. Alors que moi je me suis posé pas mal de questions, du coup j'ai dû trancher... [Et dans ce cas-là,] la question qui vient à l'esprit c'est « est-ce que Martine aurait fait comme ça ? ». [...] La référence numéro une [en matière de conseils] ça reste quand même ma femme. (Martin, cadre administratif, conjointe cadre commercial, un enfant, gardé par sa mère en congé parental pendant deux mois puis par une nourrice)

Ainsi, bien qu'il déclare que lui et sa conjointe « tendent vers le fifty-fifty » en matière de division du travail parental depuis que cette dernière a repris le travail, et qu'il estime qu'être un « papa présent » est la nouvelle norme culturelle, le récit de Martin concernant son séjour à la montagne illustre son manque d'autonomie : il se repose sur sa mère pour habiller sa fille, peine à identifier son rythme de veille/sommeil, découvre certaines activités parentales... À ce titre, il apparaît davantage comme un aidant de sa conjointe pour les tâches quotidiennes.

Sans surprise, la conjointe est d'autant plus susceptible de jouer un rôle prépondérant dans la socialisation parentale du père que ce dernier passe moins de temps avec les enfants. À l'inverse, les pères qui ont bénéficié ou mis en place des arrangements professionnels afin de partager la prise en charge quotidienne de l'enfant décrivent une relation et des pratiques parentales non médiées par la mère, mais construites en partenariat avec elle, comme dans le cas de Frédéric (voir encadré 16).

Encadré 16 - Frédéric : se sentir un père accompli

Si la conjointe de Frédéric (ingénieur, conjointe éducatrice spécialisée, deux enfants, deuxième gardé en nourrice) est décrite comme une interlocutrice privilégiée concernant les enfants, elle n'est qu'une source de conseils parmi d'autres :

[Apprendre à être parent,] c'est 70% d'expérience et d'empirisme et 30%, voire plus, 40% de discussions avec d'autres parents, avec des conseils qu'on peut avoir de professionnels, de pédiatres, de personnes qui ont beaucoup réfléchi à la parentalité, qui ont fait des écrits là-dessus.

Il décrit la parentalité comme quelque chose qui s'apprend progressivement, au contact de l'enfant. Au quotidien, les tâches parentales sont réparties de manière égalitaire, ainsi que la gestion de leurs filles au quotidien, puisque chacun des parents se charge « cinq créneaux » par semaine pour les amener à et les récupérer de l'école et de chez la nourrice. Interrogés sur ce qu'il a appris depuis qu'il est père, il met l'accent sur sa capacité à s'occuper d'un enfant :

J'ai appris tout ce qui est relatif au métier de père on va dire, comment s'occuper d'un enfant, c'est clair qu'avant je ne savais pas et maintenant je pense savoir faire. Je pourrais garder n'importe quel enfant, devenir famille d'accueil. Pour l'instant, je me limiterais à ce que je connais, jusqu'à cinq ans, parce que tant qu'on n'a pas vécu l'âge, on ne sait pas. J'ai une peur de l'avenir sur l'adolescence, j'ai peur de cette période parce que j'ai peur d'être en conflit là-dedans. J'ai un peu un problème avec ça d'un point de vue psychologique, je ne sais pas trop à quoi m'attendre ; ma conjointe pas de souci, elle sait que ça va bien se passer, elle a déjà eu beaucoup d'enfants qui ont cet âge-là, elle sera là pour me rassurer et pour qu'on traverse ça ensemble, mais comme on a traversé déjà tout le reste ! Donc oui, j'ai appris ça, j'ai appris à m'occuper d'un enfant jusqu'à 6 ans. J'ai appris comment parler à un enfant, comment s'occuper, de quoi un enfant a vraiment besoin...

À ce titre, le temps passé seul (sans la conjointe) avec l'enfant est déterminant dans la socialisation à la parentalité. Comme le souligne Bonnie Fox (2009), les modalités des congés périnataux ainsi que les représentations communes concernant « l'instinct maternel » et le talent

supposé inné des mères en matière de parentalité conduisent à une polarisation croissante des compétences parentales des pères et des mères pendant le congé de maternité. Ces dernières deviennent en effet plus compétentes que les pères dans la prise en charge de l'enfant pendant cette période, à la fois parce qu'elles sont plus exercées, parce qu'elles doivent apprendre à comprendre leur enfant pour répondre à ses besoins et parce qu'elles sont amenées à se renseigner sur la parentalité (ou sont perçues comme les destinataires privilégiées des savoirs sur ce sujet). À ce titre, le principe de gestion du temps du père est décisif dans sa capacité à être un parent autonome ou au contraire à se positionner comme un aidant de la mère. Les mères ne sont pas pour autant passives. Les récits de changement de principe de gestion du temps présents dans quelques entretiens décrivent le passage d'une séquence biographique antérieure caractérisée par l'envahissement du travail dans le temps quotidien et une paternité exercée à distance à une séquence présente où le père est présent dans la vie quotidienne de ses enfants et a développé une relation personnelle avec eux. Or, ces hommes mettent en avant le rôle de leur conjointe dans cette transition, par l'expression de son inquiétude, de son exaspération voire la menace d'une rupture conjugale.

2. Les enfants

Les enfants sont également décrit.es comme des acteur.ices privilégié.es de l'apprentissage du rôle de parent, comme l'illustre Antoine¹⁹¹ : « la première personne qui m'apprend à être parent je trouve que c'est ma fille d'ailleurs ». En effet, le succès de la parentalité est mesuré à la capacité du parent à obtenir la coopération de l'enfant, à assurer son bien-être (ou du moins d'obtenir des signes de son bien-être) et à avoir une relation affective avec ellui. Ses réactions et la communication avec ellui constituent les indicateurs qui permettent de mesurer la réussite (ou l'échec) du parent en la matière.

L'apprentissage « sur le tas » de la parentalité consiste donc à mettre au point les recettes qui « fonctionnent » afin d'obtenir le résultat escompté, par exemple en transformant une tâche parentale en jeu :

Pour le grand, c'est vraiment le jeu qui va le débloquer, donc à partir du moment où on tourne quelque chose en jeu, c'est pareil, on arrivera à lui faire faire ce qu'on veut, mais il faut y mettre un peu plus de forme on va dire. Qu'on transforme ça, que ce soit une course toute bête... Même pour mettre son pyjama, en lui disant

¹⁹¹ cadre des relations publiques et de la communication, conjointe cadre supérieure, un enfant, en congé parental pendant trois mois

simplement de mettre son pyjama il le fera pas, par contre en lui disant « bon. Si tu montes maintenant, moi je range la cuisine, tu montes maintenant et si quand je monte tu es en pyjama, tu auras gagné ! ». Déjà rien que ça, ça va changer du fait de devoir se battre pour lui faire mettre son pyjama au fait qu'il court et qu'on l'entende rigoler comme un gros gamin, on l'entend rigoler dans sa chambre en train d'essayer de se déshabiller, de mettre son pyjama le plus vite possible pour être prêt avant que je remonte. (Erwan, développeur informatique, conjointe testeuse de jeux vidéos, trois enfants, troisième gardé par sa mère en congé parental)

Cet apprentissage passe aussi par la capacité du parent à se mettre à la place de l'enfant et à comprendre ses besoins :

Je communique beaucoup avec les enfants. Je me construis en tant que père, je suis pas né comme ça, et je fais des erreurs, forcément. Parce que maintenant j'en ai un qui a quand même treize ans... On dialogue beaucoup, il me dit « il y a ça et ça qui est pas bien ». Je me remets en cause. Je me remets en cause, et je ne reste pas fermé sur certains points, parce que des fois on a tendance à être trop fermes. « C'est comme ça et c'est pas autrement », moi c'est comme ça qu'on m'a élevé. Non, j'essaye de beaucoup dialoguer avec mes enfants. [...] Des fois, je me remets en question, en disant « quand je fais ça, des fois tu cries un peu trop vite » [...]. Je me remets en question des fois, d'être un petit peu plus zen. D'arrêter des fois de crier pour rien... [...] Je me remets beaucoup en question... En fait, si vous voulez, vous vous rappelez ce que vous avez vécu enfant, ce que vous n'avez pas aimé, et après ce que vous voulez inculquer à vos enfants aujourd'hui, et de vous dire « est-ce que là, quelque part, tu as été juste ? ». Donc j'en parle avec mes enfants, des fois, d'eux-mêmes, ils sont d'accord, « ouais mais tu devrais pas »... Ils m'expliquent, quoi. On parle beaucoup. (Basile, plombier, conjointe comptable, trois enfants, en congé parental pendant deux ans pour le troisième)

Là encore, le temps passé avec l'enfant (et à plus forte raison le temps passé sans la conjointe) est lié à cette conception de rôle de parent. Les pères des exemples précédents passent beaucoup de temps avec leurs enfants : Erwan travaille à domicile, Basile a pris un congé parental. À l'inverse, les pères appartenant à des couples fondés sur une division forte du travail parental (notamment dans un modèle de paternité « managériale ») sont plus susceptibles d'avoir une conception surplombante de leur rôle éducatif. Pour ces hommes, l'enfant est moins

décrit comme un partenaire dans l'éducation que comme le récepteur de la transmission parentale. C'est par exemple le cas de Charles (voir encadré 17).

Encadré 17 - Charles : un père « sur un modèle ancien »

Charles (DRH, conjointe mère au foyer, cinq enfants, cinquième gardé en crèche et par sa mère) explique qu'il a une conception traditionnelle de la vie de famille. Lors de sa rencontre avec Charline, le couple se met d'accord sur le fait que cette dernière arrêtera sa profession d'infirmière dès que les finances du couple le permettront, afin de se consacrer à l'éducation de leurs enfants, ce qui est le modèle familial dont iels ont tou.tes les deux hérité. Ce caractère « traditionnel » se manifeste dans l'éducation donnée : il estime appliquer « une éducation stricte, mais pas sévère » et la décrit sur le registre de la contrainte. Il évoque par exemple l'imposition d'une activité musicale à chaque enfant. Il estime cependant être plus souple et surtout plus dans le dialogue que ses parents : il s'efforce d'expliquer les règles à ses enfants, et de s'assurer que lorsque l'un.e d'entre eux ou elles est puni.e, iel comprenne pourquoi.

Selon lui, Charline comprend beaucoup plus facilement les enfants, d'autant qu'elle avait déjà de l'expérience avant de devenir mère (troisième d'une fratrie de six, ancienne baby-sitter). Il la valorise à plusieurs reprises comme la personne lui apprenant à être père :

Le plus compliqué, c'est d'apprendre le rythme [de l'enfant], et là c'est ma femme qui m'a tout appris, [...] c'est elle qui m'a guidé là-dessus.

Ma femme comprend beaucoup mieux ce qui se passe, ce dont le bébé a besoin, cela elle le comprend très bien. C'est pas mon cas, c'est pas du tout mon cas.

Elle se rend compte des besoins de chacun. [...] Elle se rend compte de choses dont je ne me rends pas compte moi. Les enfants grandissants, aujourd'hui je pourrais les coucher en même temps que les tout-petits. "Maintenant, vous vous couchez, il est vingt heures, vous éteignez". On était en désaccord dessus, mais elle m'a doucement fait comprendre qu'ils grandissaient.

Il estime d'ailleurs que d'une manière générale, il se « range à son avis ».

Au moment de l'entretien, ses aînés approchent de l'adolescence, une période où il conçoit comme décisive dans son rôle de père : « à mesure qu'ils grandissent, on arrive sur des sujets qui sont pour moi plus intéressants, comme l'éducation sexuelle notamment, où là

effectivement je lis comment aborder la question, sous quelle forme, à quel moment, etc. ». Il s'inquiète de la moindre influence qu'il exerce sur ses enfants à cet âge, par rapport à celle des ami.es. Il réfléchit donc aux choix parentaux à faire pour que ses enfants évoluent dans un environnement amical qui soit en accord avec les principes de leurs parents. Il estime en effet que les ami.es de ses enfants ne sont pas « porteurs de profondeur » et envisage de déménager lors de l'entrée au lycée de l'ainée (âgée de 11 ans lors de l'entretien) pour que sa progéniture noue des relations avec des ami.es « qui tirent vers le haut », ou de la scolariser en pension, un environnement qu'il juge plus susceptible d'être dans le prolongement de l'éducation parentale donnée.

Puisque selon eux, être père implique de s'adapter à chaque enfant, ce dernier constitue une instance privilégiée de socialisation parentale : par ses réactions et ce qu'il dit (à partir du moment où l'enfant sait parler), il guiderait le parent vers les bonnes manières de faire. Certes, cette conception de l'enfant comme partenaire et non comme réceptacle de l'éducation, conformément à la norme contemporaine de parentalité relationnelle (de Singly, 2016 [1996]), ne prend pas les mêmes formes suivant que le père se revendique d'une paternité « traditionnelle » fondée sur l'autorité (comme Charles) ou d'un modèle plus axé sur la négociation avec l'enfant. Cependant, dans les deux cas, l'objectif est de s'assurer de la compréhension par l'enfant des demandes et des attentes du parent, et à ce titre, les affects du ou de la premier.e par rapport à ces demandes et attentes sont pris en compte par le père.

3. Le modèle parental hérité

D'une manière générale, les pères déclarent s'inscrire dans la continuité du modèle parental reçu, avec lequel ils se déclarent souvent en accord, notamment sur le plan des valeurs transmises. Cependant, ils déclarent généralement s'en distinguer sur le plan de la communication avec leurs enfants. Les pères rapportent ainsi l'idéologie culturelle selon laquelle il y aurait eu une transformation dans le style éducatif majoritaire, c'est-à-dire le passage d'un modèle « rigide » à un modèle plus souple, comme l'illustre Charles lorsqu'il différencie son style éducatif de celui de ses parents.

Ce changement aurait selon eux affecté le modèle de la paternité en particulier, ce que quelques pères déclarent explicitement :

La notion de maternité, elle est assez continue sur le dernier demi-siècle on va dire, la femme travaille plus maintenant mais grosso modo ce qu'elle porte comme valeur [comme la sécurité ou l'amour inconditionnel] n'a pas vraiment changé socialement, dans l'imaginaire collectif, elle est moins présente au quotidien en termes de temps mais on est toujours sur les mêmes valeurs. Là où la place des pères, elle a beaucoup changé, et aujourd'hui, on sait pas trop. La génération de mes grands-parents, mon père, c'était vraiment quatre tartes, et maman « si tu ne fais pas ça, je vais le dire à ton père » [rire]. Et la suite de la phrase étant « et il va te taper dessus » [rire]. Et tout ça, ça change beaucoup maintenant. (David, cadre commercial, conjointe médecin, deux enfants, deuxième en crèche)

De même, dans l'enquête « Être père aujourd'hui », la majorité des pères déclarent élever leurs enfants de manière plutôt différente (48%) ou totalement différente (38%) par rapport à la manière dont leurs pères étaient avec eux (Observatoires des familles, 2016). Ces différences tiendraient selon eux principalement au temps plus important qu'ils passent avec les enfants, dans le fait qu'ils sont plus à l'écoute de leurs enfants et qu'ils manifesteraient davantage leur affection envers eux.

Dans les entretiens, la question des démonstrations d'affection envers ses enfants revient dans plusieurs entretiens :

Je ne suis pas du tout comme mon père qui était finalement très pudique et distant par rapport à l'amour qu'il pouvait me porter. J'en ai parlé avec lui, par rapport à son père à lui, c'est un doux, mais moi je suis encore plus doux que doux alors [rire]. Même avec mes amis, avec qui je partage beaucoup de choses, c'est vrai qu'on a une paternité qui est complètement différente de celle de nos pères : au niveau des tâches ménagères, au niveau de l'éducation des petits... On n'est pas seulement l'autorité, on est aussi des papas qui jouent, qui rigolent, on fait aussi l'intendance, la logistique, il y a des câlins bien sûr, reconforter... On a une double casquette, qui est aussi entre guillemets « maternelle ». (Robert, bibliothécaire, conjointe cadre administrative dans la fonction publique, deux enfants, deuxième gardé en nourrice puis crèche)

Il y a des choses de que je reproduis et des choses que je ne reproduis pas. Par exemple, je sais que je vais avoir quand ils sont plus grands, j'ai tendance à les laisser jouer seuls, quand je suis à la maison avec eux, je ne me sens pas l'obligation d'être en permanence avec eux, jouer tout le temps avec eux, les stimuler en

permanence, j'ai des copains qui font ça et c'est pas mon but, c'est important pour moi qu'ils apprennent aussi à jouer seuls et à être autonomes, autant que possible bien sûr, et mes parents m'ont élevé comme ça. J'ai très peu joué avec mes parents. Alors je joue quand même plus je pense avec mes enfants que mes parents jouaient avec moi. Par contre, ce que je fais beaucoup et que mes parents ne faisaient pas du tout, c'est de leur dire, de leur exprimer mon amour pour eux, leur dire que je les aime, de les valoriser, je fais très attention, enfin "attention", c'est naturel ! Mais c'est plus réfléchi et ça c'est assez différent. [...] J'essaie d'être présent et de verbaliser, de leur dire « je t'aime » régulièrement et de jouer avec de temps en temps. (Grégoire, enseignant du secondaire, conjointe enseignante du secondaire, deux enfants, deuxième en crèche)

Les pères déclarent donc poursuivre des objectifs éducatifs similaires à ceux de leurs parents, mais appliquer une méthode différente pour y parvenir, se distinguant notamment de leur propre père. Ils valorisent l'importance de la communication avec leurs enfants, même si le contenu donné varie d'un père à l'autre. Ceux qui se revendiquent d'une éducation « stricte » vont mettre en avant le fait de discuter avec l'enfant pour lui expliquer les règles et les punitions¹⁹². À l'inverse, ceux qui se positionnent dans une éducation « moderne »¹⁹³ vont plutôt mettre en avant l'affection qu'ils s'efforcent de manifester à leurs enfants.

Si les pères mentionnent parfois s'inspirer (ou au contraire chercher à se distinguer) de leurs proches (ami.es, parents de leurs conjointes) ou s'être renseignés sur des théories pédagogiques¹⁹⁴, les sources externes en matière de parentalité sont souvent marginalisées dans leurs discours, au motif qu'ils exerceraient le rôle de parent « à leur façon ». Selon eux, la paternité serait le reflet de leur personnalité et à ce titre serait imperméable aux influences extérieures, même si être parent n'est pas considéré comme « inné ». Au contraire, ils décrivent le rôle de parent comme quelque chose qui s'apprend, mais selon un processus itératif et réflexif : on se formerait en tant que parent sur le tas, par un processus d'essais, d'erreurs et de corrections de soi. À l'inverse, les mères interrogées valorisent souvent les échanges avec autrui ou les expert.es en matière de parentalité comme des sources d'inspiration et de conseils.

¹⁹² Par opposition à un modèle parental du « c'est comme ça et pas autrement », pour reprendre l'expression de quelques enquêtés

¹⁹³ Par rapport à ce qui est décrit comme une éducation sévère « à l'ancienne ».

¹⁹⁴ Plus souvent par le biais de conférences que de livres.

Or, les entretiens réalisés avec les pères laissent apparaître le rôle des plus proches membres de leur famille dans leur socialisation à la parentalité : leur conjointe, leurs enfants, leurs propres parents. Conformément à un des résultats du rapport *Les arrangements conjugaux autour des modes de garde : arbitrages sous contraintes et effets de socialisation* (Cartier, Collet, Czerny, Gilbert, Lechien, Monchatre, 2016), les mères apparaissent comme les intermédiaires des pères dans leur accès aux savoirs de la parentalité, qu'il s'agisse de savoirs génériques concernant les besoins des enfants à un âge donné ou de savoirs spécifiques concernant un enfant en particulier. Ces dernières sont d'autant plus plébiscitées comme source de conseils et d'orientation dans la parentalité qu'elles passent plus de temps avec les enfants. La division sexuée du travail mise en place dans certains couples s'assortit donc d'une division sexuée des savoirs de parentalité. À l'inverse, plus le père passe de temps seul (sans la conjointe) avec les enfants, plus ce sont ces derniers qui apparaissent comme des instances de socialisation privilégiée. La socialisation à la parentalité est en effet largement décrite par les pères comme l'apprentissage des techniques permettant d'obtenir un résultat donné concernant l'enfant, que ce soit son bien-être, son obéissance, sa coopération concernant une action particulière, ou encore le développement de dispositions jugées susceptibles de lui de faire un adulte « équilibré ». À ce titre, c'est le constat de l'obtention de ces résultats qui mesure le succès de la parentalité, et les échecs éventuels sont à l'origine d'ajustements de la part du père. Dans une moindre mesure, le modèle parental de l'enquêté est également une base de travail pour le père : en mesurant sur lui-même le succès ou l'échec de l'éducation reçue sur un aspect donné, il s'efforcera d'imiter ou au contraire de se distinguer des « recettes » de ses parents.

Par rapport aux mères, la socialisation à la parentalité des pères paraît moins influencée par une diversité de prescripteurs de normes, en tous cas dans l'appréhension qu'ils en ont et telle qu'elle est restituée sous forme de discours à l'enquêtrice. Considérés comme des acteurs secondaires dans la prise en charge des enfants, ils semblent moins mobilisés par les expert.es de la petite enfance ou de la parentalité comme des interlocuteurs à éduquer. De même, ils font peu état dans leur discours de l'inspiration qu'ils ont pu tirer de ces prescripteur.trices de normes dans leurs gestes ou dans leurs attitudes vis-à-vis de leurs enfants. La parentalité est décrite par eux comme un apprentissage spécifique, qui viendrait corriger ou accentuer les pratiques qu'ils auraient spontanément en fonction de leur caractère propre. Cependant, si la parentalité est décrite comme quelque chose pour lequel on est formé « sur le tas » et par un travail introspectif, la conjointe et les enfants y occupent une place prépondérante.

III — DEVENIR POURVOYEUR DE SOINS : UNE QUESTION DE TEMPS ?

Être pourvoyeur.euse de soins ne se limite pas à être capable de réaliser les tâches parentales. Les recherches sur le travail domestique (Haicault, 1984 ; Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel, Sonthonnax, 1985 ; Hochschild, Machung, 2012 (1989)) ont mis en évidence que cette responsabilité ne se limite pas à l'exécution des tâches, mais aussi à leur orchestration (Glaude, de Singly, 1986) ; c'est-à-dire anticiper quand, comment et par qui ce travail domestique sera réalisé, faire en sorte que les fournitures et les outils nécessaires à la réalisation de ce travail soient disponibles, prendre en compte les besoins de chacun.e des membres de la cellule familiale en la matière, réfléchir à des moyens d'améliorer l'exécution de ce travail, etc.

Appliqué au travail parental, être pourvoyeur.euse de soins renvoie à la responsabilité émotionnelle (c'est-à-dire la connaissance et l'attention aux besoins des enfants, et l'acquisition de compétences pour répondre à ces besoins) et communautaire (c'est-dire le fait de coordonner, organiser, négocier et orchestrer les interactions et l'action des personnes impliquées dans la vie de l'enfant) (Doucet, 2006a). Cette dimension du travail parental est par exemple décrite dans le domaine de la santé par Geneviève Cresson (1995) : elle souligne le travail de prévention réalisé au quotidien par les femmes pour garantir la bonne santé de leurs enfants (ou leur culpabilité si elles ne parviennent pas à le faire), l'attention aux « petits problèmes », les relations construites avec les médecins afin de maintenir un état de « bonne santé » pour les enfants, etc. Or, cette supervision est assumée le plus souvent par les mères, puisque les femmes sont davantage socialisées à et considérées comme responsables des enfants. Cependant, le fait qu'elle soit le plus souvent une responsabilité maternelle ne signifie pas qu'elle l'est systématiquement. Notamment, selon qu'il passe ou non de longues plages de temps avec ses enfants en l'absence de la conjointe, le père est susceptible d'être impliqué ou non dans certains aspects de l'orchestration du travail parental. La typologie de Marianne Modak et Clothilde Palazzo (2002) permet d'éclairer la nature du travail d'orchestration réalisé par les pères dans la parentalité en fonction de leur principe de gestion du temps¹⁹⁵. Plus spécifiquement, les enquêtés n'ayant pas pris de congé parental et n'étant pas au foyer ont été ventilés dans les différentes catégories en fonction de leurs discours concernant la division sexuée du travail dans leur couple : rapports aux rôles parentaux sexués et à la quantité de temps parental (considérée comme suffisante ou non). L'objectif qui sous-tend la reprise de cette catégorisation n'est pas de produire un classement de l'ensemble des pères interrogés dans le

¹⁹⁵ La catégorie « paternité appropriatrice » ne sera pas reprise, dans la mesure où elle ne s'applique qu'à trois pères de l'échantillon.

cadre de cette enquête, mais simplement de mettre en évidence la manière dont la répartition des responsabilités parentales entre les conjoint.es est dépendante de la disponibilité que le père peut ou veut accorder à la famille, en fonction de ses contraintes professionnelles (choisies, subies ou aménagées).

1. La paternité managériale : superviser le travail éducatif

Les pères s'inscrivant dans un modèle de paternité « managériale » perçoivent leur implication professionnelle comme prioritaire par rapport à l'investissement parental :

L'importance prépondérante de l'emploi masculin est affirmée avec force. Il s'agit d'une importance financière, on l'a vu, mais aussi d'une importance en termes d'horaires. Ces hommes déclarent effectuer en moyenne dix heures de travail par jour, alors que leurs épouses, lorsqu'elles ont un emploi, effectuent des temps très partiels (par exemple, deux heures hebdomadaires, ou un samedi par mois). Il s'agit aussi d'une importance pour la construction de l'identité. Le travail est une passion, il est aussi un stress » (Modak, Palazzo, 2002 : 60-61)

Dans mon échantillon, les pères qui entrent dans cette catégorie sont en couple avec des femmes au foyer, division sexuée du travail qui est le plus souvent envisagée par eux comme un idéal (d'autant que c'est le modèle parental qu'ils ont hérité de leurs parents).

Par un effet de recrutement, la majorité des pères s'inscrivant dans ce modèle de paternité au sein de l'échantillon ont un profil social spécifique : il s'agit d'hommes cadres supérieurs, appartenant à la bourgeoisie, issus et pères de familles nombreuses (quatre enfants ou plus), vivants dans les banlieues chics de la région parisienne (par exemple à Saint Cloud) et catholiques pratiquants.

Ces pères estiment que leur investissement professionnel passe avant le temps en famille, sans que cette priorité soit source de tensions identitaires : le premier est présenté comme normal et ne fait l'objet d'aménagement qu'« à la marge » au profit du second, puisque les pères s'efforcent de rentrer au moins pour le coucher des enfants (ou pour le dîner dans certains cas). La présence de leur conjointe au domicile est présentée comme une chance et un confort pour eux :

Charline étant là, elle s'occupe de tout ! Dans le quotidien je me repose sur elle et j'ai que les moments agréables quand je reviens, je dine avec eux, lecture le soir... J'ai que les moments agréables, j'ai pas les devoirs, j'ai pas tout ça. (Charles,

DRH, conjointe mère au foyer, cinq enfants, cinquième gardé en crèche et par sa mère)

Cette présence est également présentée comme une chance pour les enfants et pour la conjointe, puisqu'elle permettrait une qualité de vie et le développement du lien mère-enfant : « c'est un confort absolu, une qualité de vie pour les enfants, pour la famille, même pour moi » (Gaspard¹⁹⁶).

Ils vivent le temps passé avec les enfants comme suffisant parce qu'ils s'efforcent de garder des « moments privilégiés » avec eux le soir, le weekend, et pour des occasions particulières comme les anniversaires. La délégation à leurs conjointes du « sale boulot » (qu'ils reconnaissent comme tel) de la gestion des enfants au quotidien est présentée comme un don qu'elles leur font, qui appelle de leur part un contre-don : la décharger quand c'est possible. Si les enquêtés concernés estiment qu'il est de leur responsabilité « d'aider » leur conjointe, par exemple en s'efforçant d'être à la maison pour le dîner (comme dans le cas d'Hector¹⁹⁷, cité précédemment), c'est cette dernière qui est considérée comme « naturellement » responsable de la gestion quotidienne des enfants, d'autant qu'elle est jugée plus compétente pour ce faire.

Le rôle d'orchestration du père dans le travail parental est décrit par eux principalement en termes de supervision de l'éducation : le père est là pour incarner l'autorité, s'assurer que les enfants restent dans le « droit chemin » et donner les « grandes orientations » éducatives. Par exemple, interrogé sur son rôle de père, Gaspard estime que le rôle de père est la sécurisation (sur le plan financier et dans le logement), la stimulation (« je remue beaucoup mes enfants, je les pousse à se lancer ») et l'autorité (fixer des limites, donner un cadre, incarner la règle). Ils valorisent également la fonction de pourvoyeur de ressources comme une des facettes majeures de leur rôle de père, dont ils tirent fierté.

À ce titre, la place du père est perçue comme moindre lorsque les enfants sont petit.es. Ces hommes se décrivent d'ailleurs comme peu à l'aise avec les nourrissons, et peu intéressés par elleux : iels sont perçus comme fragiles, peu compréhensibles et peu communicatifs. Leur rôle deviendrait plus déterminant à partir du moment où ceux-ci sont scolarisé.es, et à plus forte raison adolescent.es¹⁹⁸ :

¹⁹⁶ cadre commercial, conjointe cadre administratif, cinq enfants, cinquième gardé par sa mère en congé parental

¹⁹⁷ banquier, conjointe au foyer, cinq enfants, cinquième gardé par sa mère

¹⁹⁸ L'intérêt des pères de cette catégorie pour l'adolescence, peu mentionnée par les autres pères interrogés, tient en partie au fait qu'ils sont pères de famille nombreuse. En effet, l'une des conditions de recrutement étant d'avoir au moins un enfant de moins de trois ans, et la plupart des interrogés ayant entre un et trois enfants

Je me la pose souvent, [la question de savoir si je suis un bon père,] et encore plus maintenant qu'ils sont grands et qu'on peut échanger. Petits, franchement je me posais pas la question, j'étais plus suiveur. Maintenant je suis plus acteur, parce qu'ils sont plus grands et qu'ils ont plus besoin de moi. (Hector, banquier, conjointe au foyer, cinq enfants, cinquième gardé par sa mère)

En effet, cet âge est perçu comme « à risque » (moindre influence des parents au profit des pairs).

Cette conception d'un rôle particulier du père au moment de l'adolescence se dessine cependant également chez quelques pères s'inscrivant dans une paternité « de soutien » ou conjointe, comme Robin¹⁹⁹. En effet, il estime que « les deux [parents] doivent avoir l'entier panel vis-à-vis de son enfant », c'est-à-dire les câlins et l'autorité, et déclare qu'il ne croit pas à une distribution des rôles parentaux en fonction du sexe. Il affirme pourtant que selon lui, « la vision du père et la vision de la mère ne sont pas les mêmes non plus », différence qui selon lui se manifesterà à la pré-adolescence et à l'adolescence, « quand l'enfant commence à confirmer ses valeurs et envisager quel type d'adulte il sera ». Elle est cependant principalement défendue par des pères de la catégorie « paternité managériale ». La relation avec l'enfant est recherchée moins sur le plan de la complicité que celui de l'échange, ce qui explique aussi cette préférence pour les enfants plus âgé.es. Charles²⁰⁰ mentionne par exemple qu'il apprécie discuter avec ses enfants, mais que cette activité « commence juste », maintenant que ses ainé.es sont plus âgé.es (10 et 11 ans).

Les enquêtés s'inscrivant dans une paternité « managériale » s'attardent en entretien sur les valeurs qu'ils souhaitent transmettre à leurs enfants, les interrogations qu'ils rapportent sur la bonne manière de transmettre ces valeurs sans contraindre l'enfant (ce qui présenterait le risque qu'il ou elle rejette tout en bloc en grandissant), sur leurs réflexions sur la bonne manière de sanctionner leurs enfants, etc. De tels discours peuvent également apparaître dans les entretiens de pères présentant d'autres rapports à la paternité²⁰¹, mais les pères de cette catégorie se distinguent par la prépondérance de ces thématiques dans les entretiens. Ils sont d'ailleurs

relativement rapprochés (moins de trois ans d'écart entre deux naissances consécutives), rares étaient les pères qui avaient au moins un.e enfant adolescent.e ou proche de l'âtre.

¹⁹⁹ cadre administratif, conjointe médecin, un enfant, en crèche

²⁰⁰ DRH, conjointe mère au foyer, cinq enfants, cinquième gardé en crèche et par sa mère

²⁰¹ Tout comme l'idée que l'autorité serait le propre du père, même si la conjointe peut également en être détentrice dans une moindre mesure.

susceptibles de se décrire comme « sévère », « ferme », « dur » et de mentionner l'importance pour eux de montrer l'exemple.

De même, ces pères mettent davantage en scène que les autres la division du travail éducatif dans leurs couples : ils prêtent volontiers à leurs conjointes des qualités, des compétences et des connaissances parentales qu'ils n'auraient pas, comme comprendre les pleurs des nourrissons. Elles leur suggéreraient également des manières de s'y prendre avec un enfant. La différence de rôle entre le père et la mère est d'ailleurs revendiquée comme telle. Par exemple, Hector²⁰² estime que sa conjointe est plus dans l'écoute, plus maternelle et « d'une patience à toute épreuve ». Selon lui, elle « sent » certaines choses concernant les enfants, et ce d'autant qu'elle en a une meilleure connaissance puisqu'elle les a portés.

Ces pères sont parmi les rares à se déclarer plus à l'aise avec leurs garçons qu'avec leurs filles, que ce soit pour les tâches de soins (Hector²⁰³ ne donne pas le bain à ses filles) ou de la communication (« c'est plus naturel, plus spontané avec mes garçons, plus réfléchi avec mes filles », Gaspard²⁰⁴).

Encadré 18 - Valentin : porter une exigence éducative

Pour Valentin (ingénieur, conjointe juriste, quatre enfants, quatrième gardé par sa mère en congé parental), le choix que sa conjointe reste à la maison pendant la petite enfance n'avait rien d'une évidence. Le congé parental de cette dernière serait « une question qu'elle se repose chaque année », et ce d'autant qu'être à la maison n'est pas « forcément hyperenthousiasmant » selon lui. Pourtant, c'est une décision qu'elle a renouvelé à chaque naissance, car pour elle « ça avait du sens d'être proche de ses enfants les deux premières années ». La question du congé parental ne s'est pas posée pour lui, à la fois parce qu'il fait vivre la famille financièrement (il gagne 4 000 euros par mois, tandis que le salaire de sa conjointe était de 1 500 euros) et parce que selon lui, ce moment est réservé à la mère (en raison de l'allaitement, mais aussi de la plus grande proximité entre la mère et le nourrisson). Si être plus présent à la maison n'est pas une de ses aspirations, il valorise la chance de sa conjointe d'être proche de leurs enfants : « la maman, elle a quand même une place de choix, surtout quand elle a fait le choix d'être présente très souvent à la maison, d'être dans l'allaitement, etc., c'est irremplaçable cette relation-là ».

²⁰² banquier, conjointe au foyer, cinq enfants, cinquième gardé par sa mère

²⁰³ banquier, conjointe au foyer, cinq enfants, cinquième gardé par sa mère

²⁰⁴ cadre commercial, conjointe cadre administratif, cinq enfants, cinquième gardé par sa mère en congé parental

Il conçoit son rôle comme différent de celui de sa conjointe, et ce à plusieurs niveaux. Concernant les soins au jeune enfant, il estime ainsi s'y prendre d'une manière différente de celle de la mère :

[M'occuper du bébé,] je le fais en étant un homme, et d'une manière différente que les gestes, des pratiques de ma femme, et ça signifie une vraie différence de proximité des deux parents qui sont là et qui apportent chacun autre chose, chacun avec sa manière de faire. [...] [Par exemple,] concernant les couches, elle les met avec plus de douceur, plus d'exactitude liées à la propreté, elle le fait peut-être avec plus de douceur, moi je le fais aussi avec des mots...

Pour les enfants plus âgés, il déclare « proposer des choses différentes » par rapport à son épouse, par exemple parce qu'il est sportif et aime la nature, et offre donc davantage d'activités d'extérieur à ses enfants qu'elle.

Il conçoit son rôle comme différencié de celui de sa conjointe également sur le plan éducatif. Il pense porter une spécificité en termes de « vision » : « il y a une certaine exigence qu'il faut réussir à porter », afin d'être un bon vecteur qui va aider les enfants à grandir selon ses termes. Son rôle serait également celui du « tiers séparateur » : « [pour un père,] on est dans notre rôle de permettre cet éloignement d'avec la maman, pour que l'enfant apprenne à vivre seul ». Il estime notamment incarner davantage l'autorité qu'elle, car « en étant à la maison, elle a plein d'actes d'autorité à poser, donc j'arrive à avoir une parole forte quand elle a besoin d'aide et quand les enfants ont besoin d'une prise de conscience et que ça marque les esprits ». Ayant plus de recul car moins présent et moins « dans l'affect », il serait également plus à même de trancher certains sujets de conflit entre la mère et les enfants.

Il estime disposer de suffisamment de temps avec ses enfants parce qu'il s'organise dans ce sens : il s'occupe des enfants le matin avec sa conjointe, est présent pour le coucher et se rend disponible le weekend « parce qu'[il] sai[t] que mes enfants et ma femme [l]'attendent ». Il mentionne notamment s'occuper de superviser les devoirs de ses enfants le samedi matin « par amour pour [s]on épouse » qui aurait besoin d'être « déchargée ».

2. La paternité de soutien : exécuter le travail parental

Les hommes appartenant à la catégorie « paternité de soutien » ont un rapport plus ambivalent à la paternité que ceux de la catégorie précédente : ils regrettent le manque de temps

à consacrer aux enfants et décrivent leur participation aux tâches parentales comme étant conditionnelles, c'est-à-dire par à-coups, sur demande et pour aider (Modak, Palazzo, 2002). Cette moindre participation tiendrait à leurs contraintes professionnelles, perçues comme incompressibles, alors que l'emploi de leur conjointe se prêterait plus facilement à des aménagements et donc à la prise en charge des enfants.

Les pères rencontrés qui s'inscrivent dans cette catégorie ont des appartenances sociales plus diversifiées que ceux de la catégorie précédente, mais comme eux, la plupart ont des conjointes au foyer ou en congé parental. Cependant, à la différence des pères dans un modèle de « paternité managériale », cette division sexuée du travail n'est pas présentée comme « idéale » : elle serait temporaire (congé parental) ou imposée par les circonstances (chômage, faible salaire maternel). Denis décrit par exemple la situation de mère au foyer de sa conjointe comme une solution de garde par défaut, subie :

[Ma conjointe] garde [notre fils], [comme ça] on n'a pas besoin de payer une nounou, ce qui est extrêmement cher, et que mine de rien, on croule pas sous l'or... Par contre, elle, elle rêverait de retravailler pour son travail initial, pour lequel elle a fait des études, et si elle pouvait, j'aimerais bien pour elle aussi qu'elle puisse le refaire. (Denis, technicien informatique, conjointe monitrice éducatrice, un enfant, gardé par sa mère)

Contraints de donner la priorité au temps professionnel (d'autant qu'ils sont souvent dans des couples mono-actifs au moment de l'entretien), ils regrettent souvent de ne pas passer plus de temps avec leurs enfants. Il s'agit donc pour eux de « faire leur possible » avec eux, en composant avec leurs contraintes horaires. Par exemple, Cyrus²⁰⁵ déclare faire le bain « quand [il] peu[t] et qu[il] ne rentre pas trop tard du travail ». Certains pères essaient d'ajuster leur activité professionnelle, en arrivant en retard le matin ou en se libérant le soir quand leur conjointe a besoin d'eux, mais ces arrangements sont décrits comme ponctuels et difficiles à mettre en place :

C'est pas toujours facile de trouver du temps, mais [il faut] essayer de passer quelques moments avec. [Ce que j'ai appris depuis que je suis père,] déjà à être plus responsable, forcément. Forcément, une personne pour qui il faut donner du temps et s'occuper tous les jours, donc apprendre à libérer du temps, mettre de côté tout ce qu'on pouvait faire avant... C'est apprendre à changer de vie et à dire non [aux

²⁰⁵ vendeur, conjointe infirmière, deux enfants, deuxième gardé par sa mère en congé parental

sollicitations]. Après oui, forcément j'ai appris plein de choses, s'occuper d'un enfant, quand on n'a pas d'enfant on ne s'imagine même pas. S'organiser différemment, avant j'aurais pensé qu'on peut avoir sa propre journée et après s'occuper d'un enfant, forcément on a appris à travailler plus vite pour y arriver, récupérer du temps. (Emilien, ingénieur, conjointe secrétaire de direction, un enfant, en crèche)

Leurs discours au sujet de la division sexuée du travail éducatif est moins tranché que celui des pères ayant un rapport « managérial ». Si les pères exerçant une paternité « de soutien » conçoivent leur rôle comme différent de celui de la mère sur certains points, (autorité, vision de long terme), ces différences entre parents prennent selon eux moins la forme d'une complémentarité basée sur une dichotomie qu'une forme de polarisation :

[L'autorité,] c'est plus sur des trucs qui me semblent moi important, des trucs de moyen longue vue, plus que Martine, là je déconnerai pas. C'est con, mais sur des trucs... L'école, ce qui se passe à l'école, là-dessus je pense que Martine sera au taquet, mais ce qui m'intéresse plus que ce qui se passe à l'instant T, c'est ce qui se passe, les conséquences de ce qui se passe à l'instant T sur le moyen et long terme. C'est ça qui m'anime. Si [notre fille] casse un yaourt, c'est chiant mais ça n'a pas de conséquence, on va gérer tout de suite. (Martin, cadre administratif, conjointe cadre commercial, un enfant, gardé par sa mère en congé parental pendant deux mois puis par une nourrice)

Le moteur de leur implication dans les tâches parentales quotidiennes est ambivalent. En effet, ils valorisent la relation affective qu'ils ont avec leurs enfants, se décrivent souvent comme des « papas poules » et ils mentionnent les activités de jeux ou les câlins comme leurs activités préférées avec leurs enfants. Ils conçoivent donc moins leur relation parentale comme verticale par rapport aux enfants²⁰⁶ que comme horizontale. Cependant, ils présentent souvent leur enrôlement dans les activités quotidiennes comme un impératif moral vis-à-vis de leur conjointe, comme l'exprime Denis²⁰⁷ quand il décrit ce qu'est un « bon père » selon lui : un homme « qui ne laisse pas sa femme faire tout le boulot [rire] ». Cette volonté « d'aider la mère » est également présente chez les pères de la catégorie précédente, mais elle renvoie à des domaines différents. En effet, les enquêtés exerçant une paternité « managériale » conçoivent leur rôle de père le soir sur le mode de la supervision : il s'agit d'obtenir la coopération des

²⁰⁶ Ce qui est le cas des pères ayant un rapport « managérial » à la paternité.

²⁰⁷ technicien informatique, conjointe monitrice éducatrice, un enfant, gardé par sa mère)

enfants pour qu'ils exécutent les actions qu'on attend d'eux (comme se brosser les dents, se coucher), coopération que le père obtient plus facilement que la mère qui est présente toute la journée et dont l'autorité sur les enfants s'émousse. À l'inverse, les pères exerçant un rôle « de soutien » auprès de la conjointe déclarent prendre en charge une partie des tâches parentales (par exemple en donnant le bain) pour soulager cette dernière :

Ce qui me paraît le plus difficile, je ne sais pas. À la limite, concilier mon temps de travail, pour essayer de libérer la maman un petit peu, pour qu'elle récupère du temps pour elle. Arriver à s'organiser là-dessus. [*Question : Comment vous vous organisez pour libérer un peu Valérie ?*] Par exemple le matin aujourd'hui, je sais que je suis systématiquement en retard. Je veux dire que le matin, normalement je dois y être à 8h15, je sais que je ne suis jamais à 8h15 au boulot. Donc je me suis organisé, je file un coup de main ici, je vais faire le biberon pour la petite [...]. Valérie se lève plus tard que moi, moi je me lève plus tôt, je peux m'occuper des filles mais sinon Valérie serait sur les rotules par exemple. Donc après, du coup je décale le soir, j'arrive un peu plus tard le soir. [...] En semaine je travaille, donc c'est compliqué, je les verrai pas grand-chose. Ça va commencer, si je prends une semaine où je travaille, lever, on attend qu'elles se réveillent, je les change, je peux préparer un biberon tout en préparant le petit-déjeuner, les habiller, après en fonction je peux emmener une à l'école mais c'est surtout la maman, ou quand si je suis là, je peux garder par exemple la plus petite pour que la maman puisse s'occuper [de la grande], par exemple le mercredi elle peut emmener [l'ainée], on ne l'a pas fait souvent, mais on l'a fait chaque fois qu'on a pu. [...] Après, le soir, j'arrive généralement vers les 18h, donc là souvent ça peut être des jeux, c'est un moment plus où on court, on fait des bêtises, on raconte des histoires. En fonction du jour ça peut être je donne le bain. Bain, après souvent c'est petite histoire ou un jeu ou simplement c'est jouer au sol, elles aiment bien faire les fofolles sur mon dos, des choses comme ça aussi. Après le repas, ça peut être nouveaux changes, ça peut être le biberon pour la plus petite, changement de couche, histoire. Après généralement une fois qu'elles sont couchées, des fois j'ai un petit peu de vaisselle pour aider au niveau des tâches quotidiennes. [...] [*Question : Vous faites le bain parce que c'est un moment privilégié ou pour décharger Valérie ?*] Bah la pauvre, quand on dit décharger, généralement c'est parce que ça va pas ou qu'elle va faire autre chose [rire], c'est pas du temps qui lui serait consacré, où elle va pouvoir se poser, prendra un bouquin et lire, c'est rarement comme ça ! Ça va être plutôt pour

qu'elle s'occupe des choses qu'elle a pas eu le temps de faire, mettre une machine, c'est plutôt de cet ordre-là. (Vincent, directeur d'un centre communal, conjointe responsable des finances dans un centre communal, quatre enfants, quatrième gardé par sa mère en congé parental)

Dans sa description d'une journée typique, Vincent alterne le « je » et le « on », signe que les deux parents sont amenés à prendre en charge des tâches parentales en cas de co-présence. Le temps qu'il passe avec ses filles le soir est à la fois valorisé comme un moment privilégié d'amusement et décrit comme une manière d'occuper ses filles pendant que Valérie se charge de tâches domestiques comme la préparation du repas ou la lessive.

Cette dimension morale de l'implication paternelle se manifeste également en creux, dans les regrets qu'exprime Nolan quant au fait de se reposer sur sa conjointe :

J'ai le sentiment de passer à côté de quelque chose [avec mes enfants], c'est sûr, mais parler de frustration est trop fort pour l'instant. Frustration c'est trop fort. C'est clairement le sentiment qu'on ne fait pas tout et qu'on le paiera peut-être plus tard. Je me suis posé la question, mais c'était plus pour soulager ma femme et son moral que pour passer plus de temps avec mes filles, voir si je ne pouvais pas peut-être rentrer à 18h tous les soirs, et revenir bosser après, sur les trucs que j'avais à boucler, entre 20h et 22h. Histoire d'être là sur le coup de bourre de 18h-20h. Notamment les repas, qui sont usants. Je ne sais pas si ça passerait bien avec mon employeur. Il faudrait que j'essaye, pour voir si ça permet de décoincer des trucs avec ma plus grande. [...] Des fois, il ne faut pas se leurrer, il y a une facilité à rester travailler. J'esquive le bain, yes ! il y a une facilité. Je ne vais pas vous dire que tous les soirs, je reste travailler tard pour ne pas voir mes filles, c'est pas du tout ça, mais c'est arrivé. [...] Le bain, c'est super-sympa, mais si vous mettez ça en parallèle avec « je me détends après ma journée de boulot et je fais rien », non, c'est sympa, mais pas tous les jours. (Nolan, avocat, conjointe juriste, deux enfants, deuxième gardé par sa mère)

Encadré 19 - Martin : aller vers le 50-50

Martin (cadre administratif, conjointe cadre commercial, un enfant, gardé par sa mère en congé parental pendant deux mois puis par une nourrice) explique avoir eu des difficultés à prendre ses marques. Il se décrit comme « assez fan de [s]a petite fille », mais il se sentait

peu à l'aise dans les premiers mois de sa vie : exclu de l'allaitement, il a « peur de la casser ». Il s'efforce cependant de surmonter ses réticences en « s'entraînant » :

Papa le plus présent possible, même si un petit peu largué, habiller un gamin au début c'était lunaire, je comprenais rien... Martine a quand même bien pris en main au début[, après la naissance]. C'était son affaire, c'était son truc. Alors que moi j'étais plus sur la logistique autour, avec le monde extérieur, il fallait créer la connexion entre les deux... et une connexion un peu chimique, un peu instinctive au début. J'ai trouvé que le congé mat' inexorablement crée, favorise la relation, la fusion entre les deux. Et du coup moi je suis sur le truc extérieur et je rentre dans la danse je dirai à partir du 5^{ème} mois, à partir du moment où elle commence à... Au début, on reste un peu autour, même si l'on essaie, on s'entraîne, « au moins une couche par jour », « au moins le biberon une fois par jour ».

Cette implication initiale est décrite plus tard dans l'entretien comme une volonté de sa conjointe :

[Apprendre à m'occuper de ma fille,] c'est Martine qui y tenait, et moi aussi d'ailleurs, mais c'est vrai que c'est pas mal Martine, « donc là tu fais le bain », « donc toi tu fais ça »... petit à petit... c'est vrai que au début il y a quelque chose de difficile, la sortie du bain elle se met un peu à pleurer, j'essaie de l'habiller, c'était un petit sérieux de temps en temps, mais en fait petit à petit, j'ai essayé de m'imposer du coup de changer une couche par jour...

Cependant, au moment de l'entretien, sa conjointe a repris le travail depuis peu et il estime que la répartition des tâches parentales s'équilibre :

Après par contre, dès qu[e Martine] recommence à bosser, là c'est fini ! « Alors toi le matin tu fais le biberon, moi »... On tend vraiment vers le fifty-fifty. [...] Je suis en train de rattraper... Je pense que j'ai rattrapé.

Selon lui, ce « rattrapage » est une norme culturelle, qu'il partage avec les autres hommes de sa génération en couple avec des femmes ayant des postes à responsabilité :

[Concernant le rôle de père, j'ai remarqué que] tous les mecs, aujourd'hui dans la *to do list*, comment il faut être aujourd'hui tu vois... j'ai remarqué que tous mes potes parisiens, l'école, c'est « il faut être papa présent », assumer. C'est vraiment le nouveau *set up*. [...] Dans d'autres milieux, où les nanas travaillent

un petit peu moins, forcément elle se récupère la gestion des marmots. Le père est un peu en retrait du coup.

Or, bien que selon lui, les rôles commencent à se rééquilibrer, puisque chacun des parents s'occupe de leur fille une heure le matin et une heure le soir, ils restent inégalitaires : il pense être « associé au jeu, pas le côté quotidien, sieste et compagnie » (d'où des difficultés à coucher sa fille) et il reconnaît ne s'être jamais occupé de quelques tâches (comme préparer le sac à langer) avant de partir deux jours au ski avec son enfant sans Martine. Il estime par ailleurs avoir une fonction d'autorité particulière par rapport à sa conjointe, sur le moyen-long terme.

Parallèlement, il valorise les compétences parentales de Martine (« je me félicite assez des directions que prend Martine », « C'est vrai que [Martine] maîtrise bien »), qu'il ne sait s'il doit les attribuer à sa qualité de mère ou le temps plus important qu'elle a passé avec leur fille.

Concernant la relation avec sa fille, il oscille entre valorisation du « plaisir » tiré du contact avec l'enfant et la découverte d'une « énorme affection » d'une part, et aveu d'une rapide lassitude à l'idée de « gazouiller » pendant vingt ou trente minutes d'autre part.

Si l'organisation quotidienne est plus contrainte depuis que Martine a repris le travail, d'autant que les deux conjoint.es ont des « métiers prenants », il est relativement satisfait du temps qu'il passe avec sa fille : les deux parents s'en occupent le matin, puis il la surveille seul entre 8h et 8h45 en faisant de la gymnastique pendant qu'il attend la nounou à domicile, et le soir il passe un peu plus d'une heure avec sa conjointe et sa fille, avant que cette dernière ne soit couchée.

3. La paternité conjointe : partager la responsabilité de la gestion de l'enfant

Pour les pères exerçant une paternité « conjointe », la responsabilité de l'enfant est considérée comme partagée entre les deux parents :

Pour ces pères, le partage des rôles implique donc une équivalence de droits et de devoirs, de charges et de gratifications, avec leur compagne. [...] C'est un fait que ces hommes, contrairement aux autres interviewés, connaissent les tâches dont ils

parlent : composition du biberon, taille des vêtements, adresse du médecin ou nom des médicaments, autant de signes ou de preuves d'une participation concrète à la vie quotidienne. (Modak, Palazzo, 2002 : 57)

Dans cette perspective, les conjoint.es appartenant à ces couples sont tous les deux susceptibles d'adapter leurs activités professionnelles (notamment par l'assouplissement ou la réduction des horaires) afin de les rendre compatibles avec la prise en charge de l'enfant.

Par rapport aux catégories précédentes, la proportion de pères appartenant à la catégorie « cadres » est moindre. Par ailleurs, une part importante d'entre eux a des horaires atypiques (décalés, variables ou enseignants) et sont en couple avec des femmes ayant elles-mêmes des horaires atypiques.

Ces pères déclarent que leur priorité est la famille, plus que leur activité professionnelle, même si la plupart d'entre eux ne souhaitent pas s'arrêter de travailler. Les premières années de la vie de l'enfant sont décrites comme précieuses et éphémères, et leur emploi doit s'adapter pour que les enquêtés puissent être présents pendant cette période. Il s'agit donc d'organiser son travail afin d'être (*a minima*) présent le matin et en fin d'après-midi pour ses enfants :

Dans l'idée d'avoir un enfant, moi je suis toujours parti du principe que à partir du moment où vous avez un enfant, la vie telle qu'elle était avant s'arrête mais c'est volontaire, c'est pas un accident et c'est conscient. Donc de ce point de vue-là, je n'ai pas de frustration particulière de « ah, on ne peut plus se faire trois resto par semaine », « ah, on ne va plus au cinéma »... [...] Continuer à faire de la recherche alors qu'on a des enfants. C'est ça qui est le plus difficile pour moi. Après, l'enseignement il n'y a pas de problème, les heures se font ; le quotidien, ça, ça s'organise, on n'a pas des enfants qui sont particulièrement problématiques non plus, donc non, c'est pas très compliqué, c'est l'organisation qu'on fait, et en plus c'est aussi des bons moments de plaisir avec nos enfants. [...] J'ai toujours voulu avoir des enfants et [...] j'ai toujours voulu m'en occuper, d'une certaine manière, en étant très présent. (Harry, maître de conférences, conjointe orthophoniste, deux enfants, deuxième en crèche)

Ils passent un temps plus important que ceux des catégories précédentes avec leurs enfants en l'absence de leur conjointe, soit en raison d'horaires décalés, soit parce que les conjoints se sont répartis les « créneaux » pour s'occuper des enfants en les récupérant à la sortie de leurs modes d'accueil à tour de rôle.

Ces hommes sont généralement satisfaits du temps qu'ils passent avec leurs enfants, car il laisse une large part aux activités quotidiennes (même s'ils regrettent parfois de ne pas en passer plus). Leur organisation actuelle est décrite comme un bon compromis entre les impératifs liés à la bi-activité et le temps parental. Leur prise en charge des tâches parentales est moins présentée comme quelque chose qu'ils font pour la mère (contrairement aux pères des catégories précédentes), mais qu'ils assument parce que cela doit être fait et que c'est l'occasion de créer du lien avec l'enfant. À ce titre, ils ne cherchent pas à créer des « moments privilégiés » comme les pères des catégories précédentes, mais plutôt à jouir du quotidien :

L'enfant on s'en est toujours occupés plus ou moins à deux, c'était le but au départ, vu que c'était tout nouveau pour nous deux, qu'on soit tous les deux à apprendre les rudiments. Après la nuit bien sûr on essayait d'alterner les prises de biberons, pour que l'autre puisse se reposer, mais dans l'ensemble on faisait quand même beaucoup de choses à deux, tous les rendez-vous pédiatriques, etc., j'ai toujours été là... [...] [Le soir,] si [ma conjointe] est là, on joue tous les trois au lieu de jouer tous les deux. Au moment au niveau des repas, on essaie de se partager les repas qu'on lui donne... Pour que chacun y trouve son compte. [...] Dans l'ensemble, on essaie toujours de se partager les tâches, qu'elles soient agréables ou pas. Donc les bains, c'est soit moi soit ma compagne. C'est pas parce que j'aime ça, elle aussi aime ça, donc il n'y a pas de raison. C'est comme les repas, on essaie de se partager les repas, parce que c'est des moments toujours un peu sympas avec le petit. Non, on fait tout, même on lui lit l'histoire généralement un soir sur deux. Ou même on se partage la lecture des histoires le soir. Mais on essaie à peu près de partager les moments avec lui. [...] [Ce que j'aime avec mon fils,] c'est un tout, il n'y a pas de choses qui vraiment ne me plaisent pas dans ma relation avec lui. J'aime bien tous les moments. (Tobias, informaticien, conjointe vendeuse, un enfant, gardé en crèche et par sa mère deux jours par semaine)

Interrogés sur ce qu'est un « bon père » selon eux, ils le décrivent comme quelqu'un qui témoigne de l'amour à ses enfants et qui est à l'écoute, et qui favorise le développement de l'autonomie chez ses enfants, mais ils se positionnent rarement par rapport à leur conjointe sur ce dernier point ou plus largement en termes de rôle éducatif. Cependant, ils sont plusieurs à déclarer s'interroger sur les sources et les modes d'application de l'autorité, ou à se demander s'ils ne sont pas trop maternants :

Ça faisait partie des discussions que j'ai eu en thérapie notamment, on parlait de rôle maternel, de rôle paternel, les choses telles qu'elles ont été expliquées par Freud sur le rôle du père, la séparation. Essentiellement, je disais que je n'étais pas d'accord avec ça. Et en même temps, ce qu'on m'a renvoyé, c'est que quelque part j'avais, ça c'est des problématiques un peu personnelles, mais j'essayais d'être une deuxième maman quoi. Quasiment une maternité, mais une maternité différente, je ne suis pas une femme, etc. Ouais, pour moi, la place, le rôle du père en tant que qu'est-ce que c'est père, parent un, parent deux, quelque part, on serait deux à faire un peu les mêmes choses, est-ce qu'il y a une complémentarité dans les rôles ou les tâches, c'est une question à laquelle je n'ai pas vraiment de réponse. (David, cadre commercial, conjointe médecin, deux enfants, deuxième en crèche)

De même, ils décrivent rarement leur conjointe comme ayant plus « d'instinct » ou plus compétentes en matière de parentalité, et ce d'autant qu'ils ont souvent appris à s'occuper de leur progéniture ensemble dans le mois qui a suivi la naissance. À ce titre, le principe de responsabilité paternelle pour ces enquêtés est moins de prendre en charge certains aspects de l'orchestration ou de l'exécution de la parentalité, mais plutôt de partager autant que possible l'ensemble de ces dimensions, ce qui passe tant par une distribution du temps de gestion de l'enfant entre les parents que par une attention à l'égalité dans la répartition des tâches parentales.

Concernant ce qu'ils valorisent dans la paternité, ces enquêtés mettent surtout l'accent sur la relation parentale : le sentiment de complicité avec eux, le plaisir qu'ils tirent des activités quotidiennes. Contrairement aux pères ayant un rapport « managérial » à la paternité, les enquêtés de cette catégorie se disent souvent intéressés par les nourrissons et ont le sentiment d'avoir commencé à construire une relation avec eux dès la petite enfance. Ils sont d'ailleurs nombreux à avoir pris un congé paternité immédiatement après la naissance et à l'avoir prolongé avec des congés payés, ce qui est le cas de Mattéo (voir encadré 20).

Encadré 20 - Mattéo : un objectif d'implication à 100%

Mattéo (technicien médical, conjointe technicienne médicale, un enfant, gardé en crèche et par chacun de ses parents un jour par semaine) explique avoir accompagné sa conjointe à la quasi-totalité des cours de préparation à l'accouchement parce qu'il « voulait suivre ça de A à Z ». Après la naissance, il n'a pas pu prendre son congé paternité immédiatement après la naissance car cela lui a été refusé au travail : « ça a pas été simple à vivre, je voulais être

présent et on m'en a empêché, on m'a empêché ce droit ». Il prend finalement son congé trois semaines plus tard, qu'il prolonge par trois semaines de vacances : il s'agit pour lui de ne pas reproduire le modèle de ses parents, où sa mère gérait les trois enfants et où son père ne s'occupait pas des nourrissons (« c'est tout ce que je ne voulais pas faire »). Au contraire, il voulait « être impliqué à 100% » : « donner à manger, les bains... en profiter à fond ». Il se sent en décalage avec certains de ses amis pour qui les enfants, « c'est sans plus, c'est pas leur activité principale ».

Après que sa conjointe et lui aient repris le travail, ielles ont aménagé leur temps professionnel : ielles sont à 80%, afin de passer une journée chacun seul.e avec leur fils. Mattéo se sent très proche de lui (« on est tout le temps collés ») et se décrit comme maternel. Au quotidien, Mattéo et sa conjointe essaient d'alterner l'exécution des tâches parentales en cas de coprésence, mais ayant l'un et l'autre des horaires variables, ielles sont aussi amenés à être le ou la seul.e à s'occuper de leur enfant le matin ou le soir (en dehors de la journée de semaine qu'ielles passent avec lui). De même, en ce qui concerne les tâches ménagères, il « essaye de participer à fond » et fait « toutes les tâches de la maison possible » pendant sa journée de repos lorsque son fils dort.

Encadré 21 - Sylvain : partager la charge de l'enfant au quotidien

Sylvain (formateur, conjointe enseignante en maternelle, un enfant, gardé deux jours par son père, un jour par sa mère, deux jours en maison d'assistant.es maternel.les) se décrit comme particulièrement sensible à la question de la conciliation travail-famille, puisqu'il travaille dans une coopérative qui forme les entreprises, les associations et les professionnel.les de la petite enfance sur cette thématique et plus largement sur la parentalité.

Après le congé de maternité, lui et sa conjointe ont opté pour un temps partiel afin que leur fille soit gardée autant que possible par ses parents, dans la limite des moyens financiers du couple. Sa conjointe est à 50% aussi en raison d'un handicap : sur les jours de semaines où elle ne travaille pas, un jour est consacré à leur fille et elle se repose et prépare ses séances de cours les autres jours. Sylvain s'occupe de sa fille pendant que sa conjointe travaille deux jours par semaine. Les jours où ils travaillent tous les deux, les tâches parentales sont prises en charge à deux :

[Le matin,] on la lève, on la sort de la turbulette, on la met sur le pot [...], on change de couche, on va boire le biberon, ensuite en ce moment on la met avec nous à table, [...] après on va l'habiller et on la met dans la voiture et on l'emmène à la maison d'assistantes maternelles. [...] Le vendredi, [ma conjointe] va la chercher, elle la ramène et du coup on va un peu dehors, on joue à l'intérieur, il y a le bain en général pendant à peu près une demi-heure, des jeux, des livres, et vers sept heures [notre fille] mange, des fois on mange en même temps qu'elle, des fois on mange un peu plus tard et une fois qu'elle a mangé, elle rejoue un petit peu et elle se couche vers... Alors, ça dépend, entre 8h et 8h30. Donc on attend en général qu'elle exprime des signes de fatigue.

Il déclare se remettre régulièrement en question afin d'éviter que des inégalités sexuées ne s'installent :

Je fais une introspection régulière sur les tâches que [ma conjointe] fait, sur les tâches que je fais dans le rapport à [notre fille] par exemple. Par exemple, préparer le sac pour aller à la maison [d'assistant.es maternel.les], c'est quelque chose qu'elle fait beaucoup et un moment j'ai dit « bah pourquoi c'est toi, qui le fait, pourquoi c'est pas moi ? », et du coup, je me suis un petit peu secoué pour que ce ne soit pas une répartition inéquitable des tâches. Après, elle est à 50 %, moi à 70 % donc elle a plus de temps à la maison, donc c'est quelque chose qui est pas forcément gênant pour nous qu'il y ait plus de tâches sur la préparation des petits pots ou des choses comme ça pour elle que pour moi, on sait très bien que dans le temps ça peut s'équilibrer.

Il se présente comme ayant beaucoup réfléchi sur l'éducation, dans le cadre de son activité professionnelle et par ses lectures, et mentionne pendant l'entretien plusieurs méthodologies de pédagogie (Loczy, éducation sans punition ni récompense, éducation bienveillante, etc.), dont il dit s'inspirer pour réfléchir à ses pratiques :

Je préfère parler de posture éducative plutôt que de patience et d'autorité : sur des questions de bienveillance, d'éviter la punition et la récompense, d'éviter l'interdit mais d'expliquer pourquoi, afin d'éviter plutôt l'injonction de l'interdit mais plutôt d'expliquer pourquoi c'est interdit ou même d'éviter, d'adapter les situations pour qu'il n'y ait pas d'interdit... Enfin, je vois des copains qui par exemple sont sans arrêt à interdire à leur gamin de toucher à ci, de toucher à ça,

moi je m'arrange plutôt pour que mon environnement soit adapté, pour qu'ils puissent toucher à ce qui est à leur disposition tout en ayant des choses quand même qui sont interdites, mais qu'il y ait quand même un environnement qui soit construit avec et pour l'enfant et des situations qui sont construites avec et pour l'enfant, et par exemple, emmener son enfant de 2 ans ou 3 ans dans des grandes surfaces avec tout un tas de sollicitations visuelles, de bonbons, de machins, que l'enfant ne peut pas gérer avec sa capacité à deux ou trois ans à gérer la frustration, c'est quelque chose que j'éviterai de faire. Donc en fait, je vais plutôt construire des situations où il n'y a pas, le moins possible, cette question de « est-ce que je vais être patient, est-ce que je vais avoir l'autorité qui va se poser ? », mais plutôt de construire une posture éducative qui va permettre à mon enfant et à moi de nous sentir bien dans notre relation et de vivre des temps ensemble.

Il est satisfait du temps qu'il passe avec sa fille : « vu que samedi dimanche, je suis avec [ma fille] et que mercredi, jeudi, je suis avec [elle], si le lundi et le mardi je ne la vois quasiment pas, c'est pas forcément gênant ».

La reprise de la typologie de Marianne Modak et Clothilde Palazzo (2002) a donc mis en évidence trois principes de responsabilité paternelle : orchestrer l'éducation, exécuter certaines tâches parentales, se répartir la gestion de l'enfant. Ces différentes conceptions du rôle du père, pensé en référence à celui de la mère, sont dépendantes du temps passé avec l'enfant, en termes de quantité mais aussi en termes d'autonomie par rapport à la conjointe. Les pères ayant un rapport « managérial » ou « de soutien » à la paternité se décrivent explicitement comme les aidants de la mère sur le plan des tâches parentales, et le temps paternel est souvent du temps familial ; tandis que les pères exerçant une paternité « conjointe » passent davantage de temps avec leurs enfants en l'absence de cette dernière et décrivent leur paternité davantage par rapport à leur.s enfant.s que par rapport à elle.

Cette distribution des pères n'ayant pas pris de congé parental et n'étant pas au foyer n'a pas vocation à être exhaustive : l'échantillon comportait notamment des pères cadres en couple biactifs avec des femmes cadres également et n'ayant pas réduit leurs horaires de travail. Cette situation, qui n'a pas été rencontrée par les autrices de *Les pères se mettent en quatre !* (Modak, Palazzo, 2002), ne rentre pas dans les catégories précédentes, dans la mesure où la prise en charge des enfants est conjointe (les pères ne se décrivent pas comme les aidants de la mère) mais le temps parental quotidien est réduit pour chacun des parents : la charge des enfants

à la sortie de leur mode d'accueil ou de l'école est confiée à un.e baby-sitter, qui s'en occupe jusqu'au retour des parents vers 20h. Le nombre de pères concernés dans le corpus d'entretiens étant limité, ils n'ont pas été traités comme une nouvelle catégorie. Le principe de responsabilité de ces hommes pourrait être qualifié de participation à l'exécution des tâches parentales, mais contrairement aux pères exerçant une paternité « de soutien », il s'agit moins de s'impliquer par égard pour la conjointe que pour les enfants :

[Un bon père, c'est quelqu'un qui] joue avec eux, s'en occupe le matin ne serait-ce que pour les habiller, les accompagne à la crèche [...], qui prend le temps de dîner avec un des enfants même si l'on rentre tard de temps en temps, quitte à ce qu'il se couche plus tard. [...] J'essaie de m'arranger pour rentrer de manière à voir [mes filles] avant qu'elles ne dorment. (Florent, cadre des ressources humaines, conjointe cadre des ressources humaines, deux enfants, deuxième gardé en crèche puis par un.e baby-sitter)

Ce classement n'est pas non plus figé. Notamment, Robert²⁰⁸ et Pascal²⁰⁹, dont les situations respectives ont été détaillées précédemment, montrent que certains pères changent de principe de gestion du temps sous la pression de leurs conjointes. En effet, ces deux pères expliquent qu'ils s'efforçaient de participer aux tâches parentales pour aider ces dernières alors qu'ils étaient dans des emplois chronophages et épuisants. Cependant, ils décrivent rétrospectivement cette aide comme insuffisante, tant par rapport à elles que par rapport à la construction d'une relation parentale. Dans les deux cas, leurs couples ont « été mis à rude épreuve », avant que ces deux hommes n'« ouvrent les yeux » et ne décident de changer d'activité professionnelle. Au moment de l'entretien, ils estiment être entrés dans un régime de paternité « conjointe » et avoir développé une relation affective avec leurs enfants.

CONCLUSION

Être pourvoyeur de soins signifie endosser la responsabilité de la prise en charge des enfants (et dans une moindre mesure du domicile). Or, la socialisation à la parentalité des pères les y forme peu, dans la mesure où c'est la mère qui est instituée comme responsable de l'enfant. Dans cette perspective, le père peut s'inscrire dans un rôle d'exécutant. Par exemple, il sait s'occuper des tâches parentales quotidiennes, mais il n'est pas autonome concernant

²⁰⁸ bibliothécaire, conjointe cadre administrative dans la fonction publique, deux enfants, deuxième gardé en nourrice puis crèche

²⁰⁹ infirmier, conjointe surveillante pénitentiaire, un enfant, gardé par sa mère en congé parental

l'identification du bon moment pour les exécuter, des changements éventuels à apporter avec l'avancée en âge de l'enfant, ou dans la préparation en amont de l'exécution de cette tâche comme la préparation du biberon avec le bon nombre de doses de lait, etc. De même, la promotion par la « vulgate psy » du rôle de « tiers séparateur » et d'incarnation de la Loi (dans une perspective lacanienne) du père permet aux hommes de se réserver certains pans des responsabilités parentales (celles relatives à l'autorité, notamment) qui interviennent moins dans la gestion quotidienne de l'enfant que les soins de puériculture.

Cependant, la prise en charge de la responsabilité quotidienne de l'enfant est fortement dépendante du temps que le père passe seul (sans sa conjointe) avec l'enfant. En effet, de même que selon Bonnie Fox (2009), les femmes deviennent pourvoyeuses de soins parce qu'elles ont la charge de leur enfant pendant le congé de maternité ; les pères qui s'occupent de leurs enfants en l'absence de leur conjointe apprennent à être autonome en matière de pourvoi des soins parentaux. À ce titre, il n'y a pas une opposition dichotomique entre les pères « lambdas » qui ne seraient pas responsables de leurs enfants et les pères en congé parental ou au foyer qui le seraient ; ou entre les savoirs, compétences et savoir-être détenus par les premiers et par les seconds. On peut classer les pères les uns par rapport aux autres, en fonction de la nature des responsabilités détenues en propre par le père, partagées avec la mère concernant l'enfant ou confiées à cette dernière. Ainsi, les pères en congé parental deviendraient pourvoyeur de soins (le cas échéant) parce que le temps passé seul avec l'enfant les contraint à développer les compétences et les connaissances pour s'en occuper. C'est le développement de ces aptitudes qui leur a permis d'endosser pleinement la responsabilité émotionnelle²¹⁰ identifiée par Andrea Doucet (2006a). Cependant, les compétences et connaissances acquises ne sont pas nécessairement d'une nature différente de celle acquise par les pères « lambdas », elles peuvent en constituer (en partie) le prolongement.

Le projet de recherche « Fathers on leave alone » (O'Brien, Wall, 2016 ; Boyer, 2016b) a ainsi mis en évidence plusieurs apprentissages des pères pendant leur congé, qu'il s'agisse de connaissances techniques liées au sein du nourrisson, de compétences émotionnelles (gestion des hauts et des bas du *care* émotionnel) ou organisationnelles. Certes, contrairement aux pères en congé parental au Portugal (Wall, Leitão, 2016b), les pères en congé parental français ne déclarent pas avoir acquis de nouvelles compétences de puériculture pendant le congé, les techniques principales (donner le bain, changer une couche) ayant été apprises à la maternité. Ils se défendent d'ailleurs de l'idée d'avoir été des « pères absents » avant le congé et déclarent

²¹⁰ les compétences et les pratiques d'attention et de réactivité, y compris la connaissance et l'attention aux besoins d'autrui

avoir « toujours participé » aux tâches parentales. Le congé est cependant pour les pères qui étaient les moins présents au domicile avant la prise du congé l'occasion de se « perfectionner » :

[Les tâches parentales,] c'est comme si vous avez le permis, vous conduisez jamais, vous ne serez jamais en confiance. Mais à partir du moment où vous faites le bain, vous participez au bain, vous les changez, vous les rhabillez, etc., au début vous êtes un peu lent, vous êtes hésitant, et à la fin ça y est, ça vient tout seul ! (Idriss, gérant, conjointe employée administrative dans la fonction publique, trois enfants, en congé parental pendant six mois pour le deuxième enfant)

Plus largement, le congé parental à plein temps transforme les conditions d'exercice de la parentalité pour les pères, d'une part parce que le congé suppose un temps long et continu de présence parent-enfant (par opposition entre une alternance de périodes où le parent travaille et où l'enfant est gardé par quelqu'un d'autre et de périodes où le parent passe du temps avec son enfant) et d'autre part parce que le père est le seul responsable de l'enfant pendant la journée de semaine (par opposition à des périodes de coprésence des parents auprès de l'enfant). Le congé est souvent la première occasion pour les pères d'avoir la responsabilité de l'enfant et donc de faire l'acquisition d'une partie des savoirs et des aptitudes parentales nécessaires, notamment des savoir-être.

CHAPITRE 9 : LE TRAVAIL DU TEMPS - LE CONGE PARENTAL COMME « EPREUVE TEMPORELLE »

La notion de *care* permet d'appréhender non seulement les inégalités en matière d'affectation du temps²¹¹ comme une conséquence de la division sexuée du travail, mais aussi d'envisager les temporalités comme au principe du système de genre :

La domination masculine repose sur la construction du rapport au temps : la naturalisation des compétences dites féminines s'appuie sur une temporalité basée sur le rapport à l'autre et l'engagement dans la durée. Les perspectives théoriques autour du *care* et de la présence sociale permettent de montrer les implications morales de l'engagement pour autrui dans ses dimensions temporelles (sens de l'anticipation, disponibilité à l'autre, ancrage dans la durée, temporalisation). (Bessin, Gaudart, 2009)

Le temps kairologique (Bessin, 2014), c'est-à-dire l'appréhension de la temporalité d'une personne qui prend soin d'autrui, se caractérise en effet par son hétéronomie (le temps est imposé par les besoins de la personne vulnérable dont on prend soin) et nécessite des compétences temporelles particulières. Plus spécifiquement, le temps de pourvoyeur.euse de soin dans le cadre domestique a une qualité particulière :

Bien que, parallèlement, le temps de travail domestique se caractérise aussi par sa rigidité et son inflexibilité, dans la mesure où toute une série de routines quotidiennes peut difficilement être retardée, la demande dans le milieu domestique exige une mise à disposition totale et, en ce sens, le temps donné devient flexible et élastique. Le temps donné dans le milieu domestique ne connaît pas de calendriers ou de prédispositions temporelles, même s'il demande beaucoup de prévision et d'anticipation, il est difficile qu'il se guide par un calcul rationnel prédictible, parce que la demande peut surgir à n'importe quel moment, il faut faire les choses quand elles arrivent, au moment opportun. (Legarreta Iza, 2009 : 110)

²¹¹ Par exemple, la ventilation d'une « journée type » entre travail rémunéré, travail domestique, loisirs et temps physiologique en fonction du sexe.

La notion de présence sociale semble bien mettre en lumière cette posture temporelle de la disponibilité dans laquelle il convient d’être 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. (Bessin, 2014)

Devenir pourvoyeur de soins ne nécessite donc pas seulement l’acquisition de compétences et de savoirs théoriques ou techniques propres à la prise en charge des tâches parentales²¹², mais aussi celle de compétences et savoirs temporels. En effet, beaucoup des compétences qualifiées de « connaissances éducatives théoriques » et « compétences relationnelles » dans le chapitre précédent ont à voir avec le temps : savoir à quel moment un enfant peut/doit faire une chose (en fonction de son âge, de ses capacités propres, du jour, du moment de la journée, de l’état de santé ou de fatigue de l’enfant, etc.), s’adapter au tempo de l’enfant pour réaliser une activité et développer les compétences émotionnelles adéquates, etc. Plus spécifiquement, dans le cadre du congé parental, un parent doit apprendre à organiser son temps à plusieurs échelles, et ce en fonction du rythme de l’enfant (notamment son rythme circadien d’alternance de veille et de sommeil) et de son tempo propre, et il doit faire preuve de capacités comme l’anticipation et la flexibilité.

Le récit des « journées typiques » de semaine des parents en congé parental et au foyer est similaire d’un parent à l’autre : si la description varie légèrement en fonction de l’âge et du nombre d’enfant, leurs journées sont structurées de façon analogue. Cette similitude a de quoi surprendre, puisque le congé parental pourrait être l’occasion pour le parent de choisir son emploi du temps quotidien indépendamment du cadre temporel induit par les horaires de travail notamment. Certes, une part de la structuration de la journée s’explique par une volonté des parents en congé ou au foyer de se synchroniser sur le cadre temporel de leur conjoint.e et de l’école (pour celles et ceux qui ont des enfants scolarisé.es). Cependant, cette coordination avec les autres membres de la famille ne permet d’expliquer que les choix en termes d’affectation du temps qui concernent le début et la fin de la journée.

Florence Brunet et Pauline Kertudo (2010) notent à propos des mères en congé parental : « Tout se passe comme si le temps libéré par l’interruption d’activité professionnelle était intégralement mis à profit des enfants, ainsi que du foyer » (*ibidem* : 21). Or, si l’affectation du temps libéré de l’activité professionnelle aux enfants et au foyer dans le cas des mères en congé

²¹² Ainsi que d’autres tâches relevant du *care* : tâches ménagères, prise en charge d’autres personnes dépendantes, etc.

parental s'explique aisément par la socialisation des femmes au *care* et par les injonctions qui pèsent sur elles d'être de « bonnes mères » dévouées à leur progéniture ; cette explication est difficilement extensible aux pères en congé parental. En effet, les hommes font généralement preuve d'une « paternité conditionnelle » (Modak, Palazzo, 2002) et le temps des pères se caractérise par le cloisonnement, là où les mères font preuve d'une « disponibilité permanente » envers les enfants et les besoins du foyer (de Singly, 2016 [1996] ; Daune-Richard, Devreux, 1986) Pourtant, les auteur.trices de l'enquête « Fathers on leave alone » (O'Brien, Wall, 2016 ; Boyer, 2016b) constatent également que le temps quotidien des pères en congé parental dans différents pays est alloué au temps parental.

À ce titre, devenir pourvoyeur de soins dans le cadre d'un congé parental implique pour les hommes une socialisation de renforcement par rapport à leurs apprentissages liés à la parentalité (présentés dans le chapitre précédent) et une socialisation de transformation quant à leur rapport au temps quotidien. En effet, pour reprendre les termes de Guillaume Ruiz (2018), « toute socialisation professionnelle implique non seulement l'apprentissage de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être temporels propres aux différents métiers, mais également l'identification et le respect de normes de valeurs temporelles qui s'y rattachent » (*ibidem* : 143). Or, les pères sont d'autant moins susceptibles de posséder ces savoirs et d'identifier ces normes et valeurs temporelles liées à la responsabilité d'un enfant en bas-âge que rappelé précédemment, les hommes sont peu socialisés à la prise en charge des enfants et plus largement à celle des soins à autrui.

En quoi le congé parental constitue une socialisation temporelle pour les pères qui en bénéficient ? Trois éléments peuvent être avancés pour répondre à cette question. Tout d'abord, les pères en congé parental apprennent le rythme de l'enfant dont ils ont la garde, mais aussi le tempo propre de leur progéniture, afin de caler leur temporalité sur la leur. Ensuite, ces hommes développent des aptitudes de gestion du temps. Ils s'éloignent ainsi d'une appréhension des différents temps comme cloisonnés et tendent vers la posture de disponibilité attendue d'un.e pourvoyeur.euse de soins. Enfin, ils font l'acquisition de savoir-être permettant de réguler leurs affects afin de performer cette disponibilité. Cette socialisation n'est cependant pas homogène, comme en témoignent les différentes formes de « maîtrise du temps » ou au contraire de « débordements temporels » identifiées par les enquêtés.

Notons que les analyses présentées dans ce chapitre concernent principalement les pères qui ont la charge de leur.s enfant.s pendant la journée, et non ceux dont les enfants sont gardé.es pendant la journée par un autre mode d'accueil.

I — LE CONGE PARENTAL : UNE FICHE DE POSTE PRESCRITE PAR LES BESOINS D'AUTRUI

L'entrée dans le congé parental implique l'adoption par le parent de principes de gestion du temps propres au congé parental, et donc d'une nouvelle culture temporelle. En effet, avant de prendre un congé parental, la gestion du temps du père est fondée sur l'articulation entre le temps de travail, le temps familial et le temps personnel²¹³. Le recours au dispositif suppose (du moins dans le « contrat tacite » qu'il propose ; Brunet, Kertudo, 2010) le retrait du temps de travail de l'équation temporelle (Grossin, 1996) du parent et une priorité donnée au temps familial sur le temps personnel. Or, l'équation temporelle envisagée par les pères avant de prendre le congé laissait une large place au temps personnel, comme illustré dans le chapitre 6. Découvrir la « fiche de poste » du parent en congé parental consiste à apprendre les contraintes temporelles propres à la situation de pourvoyeur de soins.

Le congé parental se caractérise par une temporalité déterminée par celles d'autrui (Damamme, Paperman, 2009), là où l'appréhension dominante et masculine du temps suppose de déterminer soi-même l'affectation de son temps (Bessin, 2019). En effet, les parents en congé parental doivent coordonner l'organisation de leurs journées avec celle des autres membres de la famille : horaires de travail de la conjointe, activités ou institutions où les enfants doivent être amenés qui se déroulent à un moment précis. Il s'agit donc d'assumer la « responsabilité communautaire » (Doucet, 2006a) et d'adapter sa journée à ces cadres temporels, comme en témoignent les récits des « journées typiques » des pères :

[Question : Alors du coup ça ressemble à quoi une journée de congé parental ?]
Alors la plupart du temps quand [l'ainé] était à l'école, alors ça dépend des fois... Alors quand on se lève, petit déjeuner, si journée d'école, bah ça dépendait, Fanny l'amenait, moi je pouvais l'amener, à la fin c'était plutôt moi qui l'amenaient, donc ça voulait dire qu'il fallait qu'il soit à l'école pour 8h, 8h30, donc je revenais ici et on avait une demi-heure, trois quarts d'heures de jeu, tous les deux, sur le tapis [avec le cadet]... Et ensuite il allait faire une sieste d'une heure et demi, deux heures, donc jusqu'à 11h et quart [...]. Vers 11h, des fois un peu à la bourre, [ton amusé] et plus le temps passait plus j'étais à la bourre, vers 11h et quart je repartais pour chercher [l'ainé] à l'école, et puis on rentrait, et puis le temps passait, alors on allait chez les commerçants pour chercher ce qui me manquait, et vers midi on était

²¹³ Terme entendu ici au sens d'activités réalisées sans les autres membres de la cellule familiale.

de retour, et souvent [l'ainé], le temps que je donne à manger [au cadet], regardait un petit dessin animé ou deux, et puis après on mangeait tous les deux, avec [le cadet] qui était à côté de nous, et après à nouveau jeux tous les trois, alors souvent dans la chambre de [l'ainé] ou [dans le salon], et ça pouvait être des jeux de société, [l'aimé] aime beaucoup. [...] Du coup on jouait jusqu'à une heure et demi, deux heures, et je couche généralement [le cadet] en premier... Et [l'ainé] ensuite, en gros tout le monde est couché à deux heures... [...] Et après, bah rebelotte... [...] et donc après goûter et généralement vers 4 heures et demi, 5 heures on allait au parc, et vers 6 heures et demi, bain... Tout dépend, après Fanny essaye le maximum de rentrer le plus tôt possible, mais elle était contrainte par son travail... Donc bain, on essayait d'attendre si par exemple [l'ainé] voulait être avec sa maman on attendait pour que sa maman puisse lui donner le bain, et voilà, vers 7 heures, 7 heures et demie [le cadet] prend son repas du soir, et on mange généralement tous les trois avec [l'ainé] [...]... Voilà une journée très logistique de congé parental. (Fabien, cadre des ressources humaines dans la fonction publique, conjointe inspectrice du travail, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le deuxième enfant)

Le récit de Fabien fait apparaître la nécessité pour lui de prendre en compte le cadre temporel de sa conjointe (l'attendre pour faire le bain, préparer le repas du soir de manière à ce qu'il soit prêt quand elle arrive), celle de l'école pour son ainé (qui doit être déposé et récupéré dans des plages horaires définies) et les besoins de ses enfants (en termes d'occupation ou de sommeil).

Cette soumission à la temporalité d'autrui implique non seulement de prendre en compte les cadres temporels des autres membres de la famille, mais aussi de faire preuve de flexibilité dans l'organisation du temps, afin de faire face aux imprévus. Ces imprévus sont de différentes natures : un changement dans les horaires de la conjointe, une « petite maladie » qui impose de garder un.e ainé.e scolarisé.e à la maison ou un enfant qui fait exceptionnellement une sieste plus longue ou plus courte que d'habitude. Par exemple, à propos d'une journée typique de congé parental, Valérian²¹⁴ mentionne : « sur le papier, [ma conjointe] finit à 18h30 mais ça arrive souvent qu'elle rentre à 20h, 21h et là les enfants sont couchés [...], du coup je gère la maison tout seul ».

²¹⁴ chef de projet informatique, conjointe médecin, deux enfants (premier entretien), en congé parent pendant deux ans pour le deuxième enfant

L'un des apprentissages principaux liés au congé parental consiste dès lors à apprendre la temporalité de l'enfant en bas-âge dont ils ont la garde, notamment son rythme circadien (alternance de veille et de sommeil) et plus largement la récurrence de ses différents besoins (nourriture, changement de couches, jeux, etc.) :

Pendant nos balades, il y avait une partie courses, et ça s'écourtait souvent parce que ce n'est pas le moment où on s'attendait à ce qu'il dorme et puis c'est pas le moment de le mettre dans un magasin, etc., donc non, on fait pas tout ce qu'on a envie, tout ce qu'on a programmé dans une journée. C'est vraiment rythmé par son rythme à lui. Donc faut s'adapter. [...] On se baladait pas mal, et après c'est quand même assez rythmé par les repas et la sieste. (Justin, chargé d'études, conjointe chargée d'étude, un enfant, en congé parental pendant six mois)

Comme le résume Henri²¹⁵ : « le fait d'être en congé parental, cette période-là, ça change tout, puisque tout tourne autour des enfants ». Il s'agit pour les pères de s'adapter de l'enfant, conformément aux normes de puériculture qui valorisent le respect du « rythme » de l'enfant (Hays, 1998 ; Lee, Bristow, Faircloth, Macvarish, 2014 ; Landour, Odier, 2017), tout en essayant de le structurer et de l'adapter au rythme des parents ou aux contraintes temporelles des autres membres de la famille :

Je la laisse un peu avoir son rythme, alors après si elle me dit qu'elle a faim trop tôt, je vais attendre, mais... je sais que de toute manière, si elle veut pas de sieste, elle veut pas faire de sieste, et ça marchera pas, donc ça sert à rien de se battre pendant deux heures... Donc le rythme, je la laisse un peu avoir son rythme et on essaye un petit peu de recaler dans des rails à peu près raisonnables et logiques. (Kévin, ingénieur du son, conjointe infirmière, deux enfants, en congé parental pendant un an pour le deuxième enfant)

Ce que j'ai beaucoup fait, comme on était nouveaux dans le quartier, c'est qu'en sortant de l'école on allait au parc juste à côté de l'école pour qu'ils se fassent des copains. Alors ce n'était pas toujours une partie de plaisir pour moi parce qu'il fallait que je fasse goûter la petite, et puis elle s'ennuyait au bout d'un moment dans la poussette, et puis après voilà, on repartait à la maison. (Hugo, journaliste, conjointe journaliste, trois enfants, en congé parental pendant un an pour le troisième enfant)

²¹⁵ gérant, conjointe directrice artistique, deux enfants, en congé parental depuis deux ans pour le deuxième enfant

De plus, certaines « routines domestiques » non-directement liées à l'enfant gardé peuvent difficilement être différées ou écartées indéfiniment, qu'il s'agisse des repas destinés au père ou le ménage. Il s'agit alors de faire passer le temps parental au second plan par rapport au temps ménager :

Il y a des moments où il y a des choses urgentes à faire, je vais la laisser dans son parc, elle sortait pas, bah elle restait dans son parc. Je lui mettais des petits jeux. Des fois, elle était pas trop contente mais il faut qu'elle comprenne que des fois, il y a des choses importantes à faire ! (Aurélien, ancien gendarme, conjointe médecin, trois enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant et depuis six mois pour le troisième enfant)

La structuration du temps de l'enfant, au cœur du travail parental (La Valle, 2009), consiste donc pour le parent à prendre en compte la périodicité de ses besoins et à organiser la journée en fonction de cette dernière, tout en développant des tactiques pour agir sur cette périodicité afin de l'ajuster avec d'autres régimes temporels (celui des autres membres de la famille ou des impératifs domestiques). En effet, comme l'analyse Caroline Chautems (2015) à propos des pratiques d'allaitement « à la demande » des mères, le « rythme du bébé », perçu comme naturel et spontané, est en réalité coconstruit par les parents et la sage-femme qui les accompagne les premiers temps (en Suisse). Cette réification par les mères de ce « rythme » dépend en réalité des interprétations qu'elles font des signaux émis par le nourrisson et des représentations des parents et de la sage-femme en matière de puériculture. Il ne s'agit donc pas d'affirmer qu'il y aurait un rythme propre de l'enfant que les pères se contenteraient d'identifier, mais de rendre compte d'une représentation courante en matière de puériculture.

A partir de cette identification du rythme particulier de l'enfant, le père adapte l'organisation de son temps afin d'y inclure plusieurs activités : la prise en charge du travail parental, des tâches domestiques et du temps personnel ou les « projets » évoqués dans le chapitre 6. Or, comme dans le cas des pères en congé parental à l'étranger (O'Brien, Wall, 2016), le travail parental s'avère souvent épuisant, si bien que les enquêtés revoient leurs ambitions domestiques à la baisse :

Quand j'ai commencé le congé parental, souvent on m'a souri, notamment les femmes... Je disais « ah j'aimerais bien avoir le temps de cuisiner, apprendre de nouvelles recettes... », et elles, « grand naïf que tu es, si déjà tu arrives à t'occuper des enfants, ce sera bien ». »... Et c'est vrai ! Il y a souvent eu des journées, à la fin de la journée, j'avais pas eu le temps de faire le repas du soir. (Fabien, cadre des

ressources humaines dans la fonction publique, conjointe inspectrice du travail, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le deuxième enfant)

J'essayais de « tenir » la maison [rire], bien propre, mais oui c'est sûr, on se met un peu la pression au début, pour que la maison soit propre, etc. [rire], pour voilà, pour être bien le soir, mais après on gère les priorités, quoi. Que l'enfant ait bien mangé et qu'il dorme bien, après du coup, comme [rire] il fait sa sieste et que tout a été géré, on n'a pas forcément très envie de faire le ménage. Mais effectivement, il y avait le côté linge, je me souviens que je faisais beaucoup de lessives [rire]. Peut-être moins la poussière, passer l'aspirateur, tout ça, mais il y avait un rythme assez soutenu en machine à laver [rire]. (Justin, chargé d'études, conjointe chargée d'étude, un enfant, en congé parental pendant six mois)

Encadré 22 - Un hyperactif en congé parental : ajuster ses ambitions temporelles au temps disponible

La mention des pères en congé parental de « projets » formulés avant de prendre le congé parental (Chatot, 2017a), finalement revus à la baisse, est un des signes de la socialisation temporelle des pères en congé parental. En effet, le congé semble avoir été anticipé par eux comme un temps malléable, proche des vacances, qui pourrait être rempli par des activités personnelles en parallèle ou en plus du travail parental. Une enquête longitudinale aurait permis de rendre compte plus précisément de ce processus d'ajustement. A défaut, l'entretien réalisé avec Armand (collecteur de fond, conjointe enseignante du secondaire, un enfant, en congé parental pendant quatre mois), deux semaines après son commencement, permet de mettre en lumière un ajustement entre temps anticipé et temps vécu du congé parental.

Armand explique avoir pris un congé parental de quatre mois (prolongé par un mois de congés payés en juillet) pour faire une pause dans son activité professionnelle, à laquelle il estime avoir beaucoup donné pendant quinze ans, et pour découvrir ce qu'est l'inactivité, en contraste avec son tempérament « d'hyperactif ». Le récit de son rapport au temps pendant le congé est marqué par cette ambivalence, entre volonté de « ralentir » et peur de s'ennuyer.

Au cours de l'entretien, il explique ne pas manquer d'objectifs et d'idées concernant son congé parental, qui constitueraient « une to do list énorme de quatre pages » : il a envie de donner du temps à une association dont il est administrateur, faire du bricolage, aménager le jardin et faire un potager, faire des activités avec sa fille (aller à la PMI, aux bébés-nageurs),

mettre « plein de choses à plat » sur le plan administratif et organisationnel (notamment trouver un mode d'accueil pour sa fille à la rentrée suivante), développer ses compétences parentales, faire du sport, se rendre à des rendez-vous médicaux pour lui ou pour sa fille... Concernant ses deux premières semaines en congé, il explique avoir des journées « un peu plus au ralenti » maintenant qu'il s'occupe de sa fille pendant la journée. Ce congé est décrit comme une occasion de freiner le rythme par contraste avec une activité salariée « très prenante » et de faire « beaucoup de choses ». Pourtant, quand il détaille les moments de la journée où il peut les réaliser, il reconnaît que cela reste des activités ponctuelles et que sa journée est davantage structurée qu'il ne l'envisageait au premier abord.

Je vais deux fois à l'aïkido par semaine, j'ai pas trouvé le temps encore pour retourner nager, mais du coup je me suis arrangé avec Armelle, j'ai une demi-journée dans la semaine où je fais ce que je veux, c'est le jeudi après-midi. Donc le jeudi midi, je vais à l'aïkido, et après le jeudi après-midi, je fais ce que je veux. Donc ça me laisse le temps, parce qu'il faut que j'aille voir le dentiste, ça me laisse le temps d'aller dans une assoc', ça me laisse le temps d'aller nager, ou des choses comme ça. Enfin, je l'ai pas encore fait, mais grosso modo ça sera le jeudi après-midi. Et sinon, le reste du temps, je suis à la maison, avec ma fille. Donc j'ai un peu de temps pour faire du ménage, des trucs comme ça, quand elle dort, sinon je fais aussi un peu d'activité quand elle est là, elle joue un peu sur son tapis d'éveil, donc ça me laisse un peu de temps, j'aime bien préparer à manger, et puis sinon bah je passe deux-trois coups de fil, il y a des ouvriers qui doivent finir l'escalier, je m'occupe du syndic' ici un petit peu... [...]

Je suis quelqu'un d'extrêmement hyperactif, c'est-à-dire que je peux faire cinquante-mille trucs... Donc j'ai besoin de faire des choses tous les jours tous les jours tous les jours, il faut que mes journées, elles soient remplies, et du coup... J'apprends à occuper mes journées avec ma fille, que pour moi ce n'est pas vraiment une activité, je me dis « non, je ne fais entre guillemets rien », pour moi, etc., mais du coup j'élève ma fille ou en tous cas je passe du temps avec elle [...]

Je suis à la maison, je travaille sur la réforme des statuts de l'association [dont je suis trésorier], et du coup je fais ça à la maison. Pendant mon temps libre. Je fais pas que des travaux, je fais pas que la vaisselle, préparer les biberons, etc., donc là je prends un peu de temps par rapport à ça. Au contraire, j'ai même plus de

temps qu'avant je trouve, pour faire ça... Et puis je passe un peu plus de temps pour les associations... Alors il y a pas forcément du "travail", mais je suis l'actualité, etc. Même, limite, j'ai plus de temps qu'avant. Normal, je travaille pas. Donc non, non c'est pas du tout handicapant. Mais je vous dis, c'est pas du tout handicapant parce que justement j'ai pris ce congé parental qui me permet d'avoir 100% de mon temps libre pour faire ce que je veux, quoi. En priorité m'occuper de ma fille, bien entendu, mais aussi pour faire d'autres choses. [...] C'est vrai que comparé à une activité professionnelle, on arrive à faire plein de choses, c'est quand même plus limité. [...]

Donc non, limite, ça me laisse un peu plus de temps pour bien suivre les choses... Après, on pense toujours pouvoir faire plus et après... au début, je me disais que j'allais aider un pote dans un restaurant, le midi, que j'allais avoir le temps. J'ai carrément pas le temps. C'est pas possible [rires]. C'est limite pas possible. J'ai un pote qui a un restaurant, j'ai dit « je vais donner un coup de main » [...], et en fait les midis, je me suis rendu compte... Je peux pas avoir d'autres activités... Voilà. Sauf, ponctuel, comme l'aïkido, c'est le jeudi midi et le mardi soir. Mais sinon... Je peux pas, je peux pas, je peux pas faire autre chose. Et puis mes engagements associatifs, je le fais quand je peux, un petit peu... Mais maintenant avec Internet, on peut tout faire par Internet, je travaille un peu ici... Je passe des coups de fil, des choses comme ça. Mais sinon c'est pas, ça me prend quoi ?... Peut-être deux-trois heures dans la semaine. Quatre heures. C'est pas énorme. [...]

On s'endort vers dix heures, tous les soirs. Et voilà. Et des fois je reste un peu plus tard en bas, parce que moi c'est le seul moment où je suis tranquille.

De fait, le récit d'une « journée-typique » de congé parental est présentée comme cadencée et comme passant « super vite », les moments où il a « un peu de temps » parce que sa fille est sur son tapis d'éveil ou fait la sieste sont consacrés à nettoyer les biberons, ranger ou faire des travaux dans le jardin ou du bricolage dans l'appartement.

L'entretien d'Armand oscille entre deux rapports au temps : le congé comme vacances et le congé parental comme temps de *care*. Le premier rapport au temps du congé comme un temps d'oisiveté et qui ne demanderait qu'à être rempli d'activités se manifeste dans la possible peur d'Armand de s'ennuyer, comme en témoigne sa volonté « d'apprendre à occuper [s]es

journées avec sa fille ». Il s'agit du rapport au temps qu'il anticipait avant de prendre le congé. Le second rapport au temps, celui du congé parental comme temps de *care*, qui ne laisse finalement pas le loisir d'avoir d'autres activités, apparaît quand je lui demande de me raconter ses journées depuis le début du congé parental. Au moment de l'entretien, sa représentation du temps quotidien est en train de s'ajuster aux contraintes que représente le rôle de pourvoyeur de soins, comme en témoigne son renoncement à « donner un coup de main » à son ami restaurateur. Les tâches autres que parentales ou domestiques qu'il parvient à effectuer sont celles qu'il peut réaliser à domicile, et qui peuvent s'adapter à son cadre temporel (« je le fais quand je peux, un petit peu »), c'est-à-dire au rythme de sa fille et de sa conjointe.

S'il ne s'agit pas de monter en épingle un seul entretien, on peut néanmoins souligner que si son discours sur le temps du congé diffère de celui de la majorité des autres interrogés, c'est sans doute qu'il est encore sur le registre de la projection dans ses réponses, alors que les autres enquêtés, qui ont déjà passé au moins quatre mois en congé parental (souvent plus) au moment de l'entretien, vont plutôt mobiliser le registre du vécu subjectif du congé quand ils évoquent leur rapport au temps.

Le début du congé parental marque donc un ajustement des « objectifs » quotidiens au temps disponible, ou plus exactement au rythme imposé par l'enfant :

Si l'on se cale sur le sommeil de l'enfant, ça permet des fois de sortir le petit pendant sa sieste, en le prenant dans la poussette, et le promener... Quand il fait beau, parce que quand il fait froid c'est pas possible, on va se promener pendant une heure ou deux, il va dormir pendant une heure, une heure et demi, il va moins dormir mais il va dormir quand même et ça permettra d'aller d'un point A dans Paris, effectivement moi découvrir un truc que je voulais aller voir... Effectivement, c'est le seul moment où on peut... Ces créneaux-là. (Henri, gérant, conjointe directrice artistique, deux enfants, en congé parental depuis deux ans pour le deuxième enfant)

L'une des difficultés principales des enquêtés concerne la durée des cycles de l'enfant dans la journée : les siestes durent rarement plus de deux heures, et toute activité n'étant pas en interaction avec l'enfant est susceptible d'être interrompue par une « urgence » parentale. Sans qu'on puisse parler de « chaos temporel » comme dans le cas des mères pratiquant l'allaitement à la demande (Chautems, 2015), ces femmes et les pères en congé parental partagent

l'impression de ne rien pouvoir faire en dehors de s'occuper de l'enfant, au moins dans les premiers temps (respectivement après la naissance et au début du congé). Il s'agit donc pour les pères d'identifier quelles activités doivent être faites (concernant le *care* parental), et quelles activités peuvent être faites de surcroît ou en parallèle, et à quels moments de la journée.

Les pères s'adaptent à un autre rythme pendant le congé parental, tant à l'échelle de la journée qu'à celle de la semaine ou de l'année. En effet, comme les mères en congé parental, les pères en congé ont rarement la sensation de disposer de plus de temps que quand ils travaillaient, en raison du « caractère continu et chronophage du travail familial » (Brunet, Kertudo, 2010 : 19). Le congé parental avait été anticipé par eux comme un temps relâché, qui pourrait être rempli de projets et/ou de « nouvelles missions domestiques » (Brunet, Kertudo, 2010 : 27) ou qui comporterait des moments d'ennui. Or, le congé parental s'avère un temps rempli par l'enfant, laissant peu de temps pour faire autre chose, principalement parce que le père a peu de maîtrise sur l'organisation temporelle de la journée. En effet, les tâches parentales ne peuvent pas être concentrées le matin afin de disposer de son après-midi pendant que l'enfant dort, par exemple. La « texture » du temps est ambivalente, entre sentiment d'un « temps ralenti » par contraste avec l'activité professionnelle et par la possibilité laissée de « prendre du temps » pour les enfants, d'aller à leur tempo, et impression d'un temps rempli par une multiplicité de responsabilités et de tâches. Il s'agit dès lors de développer des savoir-faire et des savoir-être pour endosser la « responsabilité émotionnelle » inhérente à la fonction de pourvoyeur de soins.

II — LES COMPETENCES TEMPORELLES : APPRENDRE A S'ORGANISER

Comme tout pourvoyeur de *care* dans la sphère privée ou professionnelle, les pères en congé parental doivent développer des compétences temporelles afin de prodiguer les soins au « bon moment » :

Le bon moment (*kairos*) pour agir n'est pas tant programmé à l'avance (autosuffisant comme dans le *chronos*) que le fruit d'un jugement en situation prenant en compte les protagonistes, les normes et les valeurs qui y sont engagés, mais aussi les conséquences que l'action implique, à tous les niveaux. Il relève du rapport à l'autre, de l'anticipation et de la responsabilité, tout en étant conditionné par la disponibilité. (Bessin, 2014)

Ces compétences incluent autant l'attention à l'autre et à sa temporalité propre (comme le rythme veille/sommeil de l'enfant) que des tactiques d'organisation et de réalisation des tâches, comme dans le cas des assistantes en soins et santé communautaire (ASSC)²¹⁶ :

Au cœur de leur pratique professionnelle, les ASSC se retrouvent prises entre la nécessité de respecter une certaine cadence de travail et le souci d'allouer suffisamment de temps aux patients dont elles ont la charge. [...] Elles doivent développer en parallèle différentes compétences pour pouvoir travailler vite afin d'être « dans les temps » et apprendre que les relations à l'autre s'inscrivent dans une temporalité qui implique elle aussi l'acquisition de représentations et pratiques temporelles spécifiques, tout en trouvant les moyens de concilier ces deux temporalités antinomiques. Pour ce faire, elles développent une série de compétences temporelles ainsi que des tactiques afin de « bien » pouvoir faire leur travail tout en prenant leur temps. (Ruiz, 2018 : 217)

Certes, les pères en congé parental ne sont pas soumis aux mêmes contraintes que les ASSC : il ne s'agit pas pour eux de réaliser des actes de soins prédéfinis sur un nombre donné de patient.es ou d'usager.ères dans un temps prescrit par leur superviseur.euse ou leur journée de travail. Cependant, comme elles, ils doivent concilier plusieurs temporalités antinomiques et donc développer des compétences similaires, comme anticiper, prioriser, improviser, faire plusieurs choses à la fois, etc.

Comme esquissé précédemment, le premier apprentissage temporel réalisé par un père en congé parental consiste à organiser ses activités en fonction du rythme (perçu) de l'enfant. Il s'agit principalement de concentrer les tâches qui ne sont pas en interaction avec l'enfant (ménagères ou personnelles) sur les temps de sieste, ou de caler les sorties et les courses avec les moments d'éveil. Les pères s'habituent à un rythme de vie cadencé, composé de séquences d'action de courte durée :

Si la sieste dure longtemps et que vous n'êtes pas fatigué, et que vous avez fini de ranger des trucs... C'est simple, dans la journée, la pile de trucs, même sans être maniaque... Je ne suis pas d'une grande propreté, niveau rangement je veux dire, il y a tout le temps des trucs à faire ! Donc en fait, franchement il vous reste très peu de temps, très peu de temps pour vous. Le vrai moment pour moi, il est le soir en

²¹⁶ En Suisse, personnel de santé formé pour soigner et accompagner des patient.es en institution ou en ambulatoire dans les institutions de la santé et du social. Les ASSC peuvent exécuter des actes médico-techniques, des soins ou des tâches domestiques ou administratives auprès de personnes dépendantes.

fait. Quand il dort, à partir de huit heures et demi. Là, il est vraiment pour vous ce temps. Mais franchement la journée... A part dégager un peu de temps, un moment, une demi-heure, une heure, quand vraiment il y a une grosse sieste et que vous avez fait tout ce qu'il faut... (Henri, gérant, conjointe directrice artistique, deux enfants, en congé parental depuis deux ans pour le deuxième enfant)

J'avais ma fille ainée qui était à l'école maternelle, ça veut dire la déposer à l'école maternelle le matin, la rechercher le midi... Moi j'appelle pas ça une contrainte, mais ça fait effectivement partie de l'emploi du temps. Est-ce que c'est une contrainte ? Non, c'est une organisation. Après, ce qui est s'occuper des enfants, des tâches ménagères... Je parle plutôt d'organisation, pas de contrainte. Naturellement, vous n'avez devant vous des après-midis entiers, des matinées entières. C'est plutôt hachuré. Et s'occuper d'enfants en bas âge, c'est sûr que c'est prenant... (François, cadre administratif dans la fonction publique, conjointe cadre des services comptables dans la fonction publique, deux enfants, en congé parental pendant deux ans pour le deuxième)

L'indentification de la périodicité de l'enfant permet d'établir des routines, et une meilleure organisation :

On n'arrive pas où on veut, on n'en fait pas autant, mais on arrive quand même à avoir du temps pour nous. Au début, c'est un peu, il faut trouver son rythme pour l'organisation, mais après une fois que ça roule, on arrive à avancer quand même. (Lionel, opticien et audioprothésiste, conjointe chargée de communication, deux enfants, en congé parental pendant quatre ans pour le premier et le deuxième enfants)

Il s'agit donc de connaître le rythme de l'enfant et de prendre en compte le cadre temporel des autres membres de la famille afin d'effectuer chaque activité au moment opportun.

L'affirmation des pères selon lequel il serait possible de faire plus d'activités ou de tâches dans une journée une fois que la routine est « rodée » s'explique aussi par l'amélioration de leurs capacités d'anticipation, qui se jouent à plusieurs niveaux. Il s'agit d'abord d'anticiper le comportement de l'enfant et d'adapter le travail parental en fonction, par exemple en gérant la satisfaction des besoins physiologiques (sommeil, alimentation) de manière à réguler le cycle de l'enfant :

Selon s'il avait fait une sieste ou pas, je dis « elle » parce que maintenant c'est elle, mais ça vaut pour tous les enfants, si elle a fait une grande sieste, bah la coucher est très difficile, et souvent on ne se couche que tard... Donc il y a une gestion à faire sur le temps de sieste dans la journée pour que, le soir, le couchage se passe bien. (Peter, ancien vendeur en ameublement, conjointe médecin, six enfants, en congé parental pendant huit ans du deuxième au cinquième enfant)

Ces pratiques font écho à l'évolution de celles des mères qui allaitent à la demande (Chautems, 2015). En effet, plus l'enfant grandit, plus les sages-femmes sont susceptibles de défendre auprès des parents l'injonction à ce que l'enfant « fasse ses nuits » et plus les mères estiment que le bébé est un partenaire avec lequel on peut « négocier » le report d'une tétée, en fonction des contraintes des parents.

Ensuite, les pères planifient ou préparent certaines activités de manière à inclure dans la journée toutes les tâches qu'ils se sont assignées, ou accélèrent le tempo d'exécution de certaines tâches de disposer d'un laps de temps plus long pour d'autres activités :

[Il faut] trouver un moment pour tout, le repas, les siestes, les sorties. Faire les courses aussi, parce que tu dois faire les courses, donc [tu prépares] les couches, les cotons pour nettoyer les fesses, tu as tout ce qui est indispensable, ce que tu trouvais superficiel avant quand tu voyais des parents débouler avec leur nouveau-né avec trois sacs sous le bras... (Nicolas, ancien employé administratif, conjointe comptable, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le premier et pendant un an pour le deuxième enfant)

C'était difficile d'avoir toute cette attention, beaucoup la porter, [son frère] qui demande à être porté aussi, et en même temps il faut faire les repas... Ça c'est aussi un manque d'organisation de ma part, au niveau des tâches, notamment de préparation des repas ou des choses comme ça, j'étais toujours dans l'usure. (Nathan, commercial, conjointe chiropraticienne, deux enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant)

C'était des journées très découpées, avec des temps très courts pour faire chacune des choses, un peu la course et un besoin d'organisation pour avoir le temps d'aller au parc le matin, pour avoir le temps de lire une heure, bah il fallait faire en sorte que ça marche, au moment du déjeuner si je voulais faire quelque chose aussi, pouvoir coucher assez tôt pour se lever assez tôt pour faire quelque chose le soir...

Enfin voilà, il y avait un côté très organisé, assez cadencé, une recherche d'efficacité pour avoir le temps de pas faire rien. (Antoine, cadre des relations publiques et de la communication, conjointe cadre supérieure, un enfant, en congé parental pendant trois mois)

Enfin, l'anticipation concerne également la gestion de ses propres capacités, puisque les pères apprennent à se ménager et à gérer leur fatigue afin de « bien » s'occuper de leurs enfants et de faire ce qu'ils avaient prévu :

En dehors des siestes, où on en profite souvent pour faire une sieste [rire], du coup après il reste peu de temps pour lire un petit bouquin ou se donner un petit peu de temps [...] C'est court, les siestes ! Au début il dormait encore pas mal, il faisait deux siestes par jour, et sur la fin du congé, il y en avait plus qu'une... Donc non, on s'ennuie pas. Soit on fait une petite sieste [rire], on gère son temps, donc sur deux heures de sieste, on peut faire une demi-heure de sieste, nous aussi... Non déjà je mangeais, ça c'est important dans le rythme, je mangeais le midi quand lui il faisait sa sieste. Déjà il y a une partie de la sieste qui est prise pour manger [rire], et ensuite il restait un peu de temps pour lire, pour bricoler un truc, pour consulter ses messages, ses nombreux messages non-lus, répondre à ses amis... non, moi je trouve pas qu'on s'ennuie ! On n'a pas le temps ! Le peu de temps libre qu'on a, on l'utilise pour faire un milliard de choses qu'on faisait avant, et qu'on fait même pas de manière très rapide, et beaucoup moins pour soi. (Justin, chargé d'études, conjointe chargée d'étude, un enfant, en congé parental pendant six mois)

Je ne suis pas quelqu'un qui se couche tôt, d'habitude je me couche plutôt vers une heure du matin ; pourtant des fois à dix-neuf heures je [disais à Irène] au bout de vingt minutes « tu peux gérer les enfants ? » et puis je m'endormais jusqu'au lendemain matin. C'était usant. Surtout au début, on change nos habitudes... C'est pas du tout la même chose que de travailler en entreprise ! On a un autre rythme, sans s'en apercevoir forcément on fait plein de trucs, et moi au début j'étais lessivé à la fin de la journée. (Isaac, ancien hôte d'accueil en entreprise, conjointe ingénieure informatique, deux enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le deuxième)

Devenir pourvoyeur de soins d'un enfant en bas-âge pendant la journée suppose la mise en place de tactiques de gestion du temps, en adaptant les activités réalisées (en termes de durée et de tempo) au rythme de l'enfant. Les tâches doivent être réalisées sur des intervalles de temps

courts, et être programmées à des moments où l'enfant nécessite moins d'attention, c'est-à-dire entre les repas et quand il dort. Les pères prennent l'habitude d'anticiper le déroulement de leurs journées, en agencant les activités de manière à les réaliser au moment le plus adéquat (notamment en fonction des besoins de *care* parental, mais aussi la présence ou l'absence des différents membres de la famille), mais aussi en mettant en place les conditions pour les réaliser aussi efficacement que possible, en les préparant et en ménageant leur fatigue.

Le dernier type de compétence temporelle développée par les pères concerne l'apprentissage de la superposition de plusieurs tâches, qui prend le plus souvent la forme d'une forme d'attention moindre accordée à l'enfant pour faire une autre activité tout en le surveillant :

C'est plein de trucs que je fais en même temps, et ça c'est quelque chose que j'ai appris à faire pendant mon congé parental. Parce qu'avant ça, j'étais complètement monotâche. Ce qui est très agréable. On commence à faire un truc le matin et on ne fait que ça toute la journée et à la fin de la journée on a fait une chose. Alors que maintenant dans la journée j'en fais vingt, vingt à la fois... [rire] (Peter, ancien vendeur en ameublement, conjointe médecin, six enfants, en congé parental pendant huit ans du deuxième au cinquième enfant)

J'ai beaucoup porté les deux dans un porte-bébé, donc il reste la possibilité de faire plein de choses au niveau des repas, j'ai fait plein de choses, des gâteaux, des pâtes fraîches, des tartes, des choses comme ça, avec la petite dans le porte-bébé et le grand sur le plan de travail, on peut faire plein de choses, mais c'est une mission, il faut se mettre dedans, et j'ai l'impression que le cerveau des fois, il n'arrive pas à dire « bah tiens tu peux faire ça avec les deux », je vais me demander et non, mon cerveau il dit que je dois rien faire, là je suis bloqué à l'âge de l'enfant. Alors qu'en fait non, on n'est jamais bloqués, enfin c'est nous qui faisons bloc, mais l'enfant on le prend n'importe où, et là je bouge beaucoup quand même, la ludothèque, en balade, dans les magasins, enfin faire les courses, des choses comme ça, dans un parc... Je fais quand même pas de choses, et je me dis qu'au début je me disais « non, on ne peut pas bouger, c'est compliqué », alors qu'en fait qui c'est compliqué quand on n'a pas l'habitude, une fois que tout roule, c'est facile ! (Nathan, commercial, conjointe chiropraticienne, deux enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant)

Devenir pourvoyeur de soins consiste en une gestion des priorités : dans la mesure où le degré d'attention apportée à l'enfant et le niveau d'exigence en termes de propre et de rangé sont fixés par le parent lui-même, les pères apprennent à adapter leurs objectifs quotidiens en termes de tâches parentales, ménagères et personnelles à ce qui est réalisable en fonction de ce qu'ils considèrent comme prioritaire à un moment donné. Pour prendre en charge une activité qui n'est pas en interaction avec l'enfant (ménage, administratif, lecture, etc.), le parent accélère le tempo dans l'exécution d'autres activités ou pendant les siestes afin de réaliser autant de choses que possibles dans cet intervalle de temps, ou place l'enfant dans un environnement perçu comme sans risque (couffin, parc, porte-bébé, etc.) pour faire autre chose tout en le surveillant. À l'inverse, si le père décide de donner la priorité au temps père-enfant « actif », il réduit la quantité d'activités prévues dans une journée et diminue ses attentes en termes de gestion du foyer. Ainsi, comme les préparateurs (Darmon, 2013), l'urgence est à la fois un problème (il y a trop à faire par rapport au temps disponible) et un mode de gestion du temps (il faut faire ce qui est perçu comme le plus urgent). Or plusieurs « urgences » sont en concurrence : *a minima* celle de tenir la maison propre et en bon ordre (avant que la conjointe ne rentre) et celle de s'occuper de l'enfant, et éventuellement celle de se reconvertir professionnellement, de faire des travaux dans la maison, etc. Les hommes et les femmes en congé parental réalisent des arbitrages différents sur ce point. En effet, les pères déclarent souvent avoir baissé leurs exigences ménagères pour privilégier le temps parental :

Ça passe trop vite ! Sincèrement, ça passe super-vite ! Moi au début, je me disais « je vais avoir le temps de faire le ménage tous les jours, je vais avoir le temps de faire des bons plats tous les jours... ». Les bons plats, c'était deux fois dans la semaine. Après le reste, c'était des pâtes, on fait réchauffer... on essayait de faire un plat pour deux-trois jours, avec deux plats on tenait quatre jours, sinon c'était des pâtes ou du riz. A un moment donné, je me suis dit « comment elles font les femmes, c'est pas possible ? ». A un moment donné, en fait, on se dit « soit je fais à manger, mais à ce moment-là »... C'est-à-dire que la plus petite, elle va être laissée à côté, et je m'en occupe pas plus que ça, et moi c'était pas mon choix premier, qui était de m'occuper de ma fille. Donc j'ai privilégié vraiment ça, c'est-à-dire que je me posais avec ma fille, on mettait le tapis d'éveil, on mettait le truc et voilà j'étais à côté d'elle, on jouait... les moments où je la laissais toute seule, voilà j'allais faire un petit plat, parce qu'il fallait quand même la laisser... Mais voilà, j'avais pris ces deux ans pour elle, c'était pour elle, pour mes trois autres, c'était pas pour faire la popote ! (Octave, technicien d'exploitation, conjointe

assistante de direction, quatre enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le quatrième enfant)

À l'inverse, les mères regrettent souvent de passer moins de temps « actif » avec leurs enfants qu'elles ne le voudraient en raison des obligations domestiques. Gladys²¹⁷ déclare par exemple qu'elle a « tendance à oublier » qu'une « bonne mère [fait] passer ses enfants avant tout » parce qu'elle donne parfois la priorité aux tâches ménagères.

III — LES COMPÉTENCES RELATIONNELLES : APPRENDRE LE TEMPO DE L'ENFANT

Être responsable d'un enfant pendant la journée ne nécessite pas seulement l'acquisition de compétences concernant les tâches à réaliser, mais aussi concernant la gestion de ses propres affects. Si la patience est unanimement identifiée comme une qualité nécessaire à l'exercice du rôle de parent par les enquêtés, les parents en congé ou au foyer déclarent souvent qu'être responsable d'un enfant à plein temps met leurs nerfs « à rude épreuve » (Ludovic²¹⁸). En effet, s'adapter à la temporalité de l'enfant ne se réduit pas à compter avec son rythme circadien, mais aussi à composer avec ses capacités propres (en fonction de son âge, des apprentissages déjà réalisés ou non, de son attention...), qui imposent un tempo plus lent que celui de l'adulte concernant les activités physiologiques (manger, s'habiller, etc.) ou un rythme plus soutenu concernant les activités de jeux par exemple. Plus largement, le rôle de pourvoyeur de soins nécessite de performer un état émotionnel particulier (attentif.ve à l'enfant, joyeux.euse, disponible, etc.) et de réprimer certaines émotions jugées incompatibles (impatience, colère, exaspération...). La fonction de principal.e pourvoyeur.euse de soins implique donc l'intériorisation de savoir-être spécifiques.

Tout d'abord, les pères en congé parental apprennent à gérer leurs émotions de manière à ne pas entrer en conflit avec l'enfant, du moins lorsque la colère du parent est perçue comme illégitime, c'est-à-dire provoquée par quelque chose qui n'est pas de la responsabilité de l'enfant :

²¹⁷ opératrice ingrédients, conjoint infographiste et webmaster, deux enfants, en congé parental pendant quatre mois pour le premier et pendant un an pour le deuxième enfant

²¹⁸ chargé de mission, conjointe pédiatre, trois enfants, en congé parental pendant six mois pour le premier et pendant neuf mois pour le deuxième enfant

Je portais beaucoup [ma fille] et en même temps il faut porter le grand, qui réclamait des câlins, qui... Mais on ne peut pas satisfaire tout le monde, donc si l'on pose la petite lui il est content mais elle, elle se met à pleurer, je le pose lui, je la reprends, hé bien lui il râle, du coup je me mets à lui parler mais il continue à bouder. La patience, ça bouille, ça bouille, et puis on s'énerve ! On prend sur soi mais... En fait c'est ça qui est compliqué, qui est fatigant, en fin de journée d'avoir pris sur soi et de s'être concentré à ne pas s'énerver, tout ça, et c'est ça qui est éreintant. [...] À un moment, on patiente, on dit « faut jamais crier, faut ci, faut ça », on essaye ça, ça mène à rien, donc au bout d'un moment la patience elle a des limites, on passe un cran au-dessus, on s'énerve, je m'énervais plus facilement, et même à venir avec des fessées, mais en fait c'est pas du tout la solution. C'est là-dessus que tu es vite perdu, tu ne sais pas ce qu'il faut faire. Tu te dis « s'il n'y a que ça qui marche », là il faut crier, d'autres fois tu te dis « bah non, il y a Untel qui a pensé ça » [et qu'il ne fait pas crier]... [...] Au début, j'étais débordé, et fatigué, et dès que je pensais pouvoir me reposer, par exemple quand je la couchais elle à midi et demi et lui à une heure et demi, quand je redescendais, après l'avoir couché lui je m'allongeais sur le canapé, bah hop, elle se réveillait. Et là je m'énervais. Mais je m'excusais auprès d'elle, mais vraiment je m'énervais, je lui disais « mais c'est pas possible, tu ne peux pas dormir plus ? », et dans la foulée, je lui disais « je suis désolé, je suis fatigué, c'est compliqué pour moi... », donc toujours en expliquant, même si je m'énervais un peu, en m'excusant derrière... On s'emporte en fait. Et donc c'est ce que je disais toute à l'heure, la patience, on n'a pas forcément tous la même, et pour moi c'était vachement compliqué au début. Je me disais « je suis vraiment con », quoi. Je me suis insulté [rire]. (Nathan, commercial, conjointe chiropraticienne, deux enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant)

Cet apprentissage est souvent résumé comme celui de la « patience », c'est-à-dire l'intériorisation d'une capacité à rester serein :

La patience, vous apprenez à l'avoir, parce que vous allez dire à un enfant de ramasser ça, et il ne sait pas ce que ça veut dire, [lui il se dit] « on m'a jamais dit de ramasser », [pour lui] tu jettes et c'est fini ! Mais vous devez lui faire comprendre que « tu dois ramasser », voilà, ça va pas se faire en une fois, vous savez que ça va prendre peut-être une vingtaine de fois, peut-être là il va comprendre que ça y est, il a fini, il ramasse, il rentre dans sa chambre. Mais avant ça, non, vous lui parlez

chinois si vous lui dites « tu dois ramasser » ! [...] Moi j'ai travaillé ma patience. Je suis immunisé contre leurs petites bêtises, je sais les relativiser et je sais faire en sorte de leur faire réparer eux-mêmes leurs bêtises, ce qui fait que voilà, la patience elle se gagne comme ça. Ils ont fait une bêtise, tu leur expliques que à la fin, quand ils ont fini de faire leurs jeux ou quoi que ce soit, ils réparent leurs bêtises, vous laissez couler ! (Idriss, gérant, conjointe employée administrative dans la fonction publique, trois enfants, en congé parental pendant six mois pour le deuxième enfant)

Ce que les pères désignent comme l'apprentissage de la patience correspond donc à un travail émotionnel : l'apprentissage de la répression de son irritation face au manque de coopération de l'enfant, à sa lenteur dans l'exécution de certaines tâches ou à ses éventuelles maladresses (ce qu'Idriss qualifie de « relativisation » des « petites bêtises ») ; et à l'inverse l'expression ou la performance d'une attitude bienveillante vis-à-vis de l'enfant.

Parallèlement, les pères apprennent à ménager leur disponibilité vis-à-vis de l'enfant, c'est-à-dire à gérer les demandes d'attention exprimées par l'enfant en fonction de l'attention que le parent est prêt à leur accorder à un moment donné. Dans son analyse de séquences filmées de temps de co-présence entre parents et enfants au sein du foyer, Natalia La Valle (2009) montre comment le travail parental effectué en soirée, à un moment où les enfants sollicitent beaucoup le.s parent.s présent.es, consiste en grande partie à être attentif.ve à ces sollicitations et à les traiter. Ce traitement implique une évaluation de leur pertinence au regard de l'activité actuelle du parent²¹⁹ afin d'identifier la réaction appropriée : interrompre son activité pour répondre à la sollicitation, temporiser en répondant à l'enfant tout en continuant de réaliser son activité ou l'ignorer. De même, les pères en congé parental apprennent à identifier les requêtes légitimes ou non à un moment donné et à adapter leur comportement en fonction. Le renoncement aux « projets » exposé dans le chapitre 6 manifeste l'intériorisation par les pères de la norme de la disponibilité à l'enfant dont est supposé faire preuve le « bon » parent. Au quotidien, il s'agit donc de ne pas s'impliquer dans des activités perçues comme facultatives qui risqueraient de nuire à la capacité du père de répondre aux demandes de l'enfant :

Quand on est un père, on n'a pas l'habitude de s'occuper de l'enfant, on délègue ça en général à la mère, et quand c'est nous qui devons nous en occuper, il y a toujours une lutte dans notre tête « oui mais j'aimerais bien appeler Untel, ça fait longtemps que je l'ai pas eu au téléphone », et là il y a un petit ange qui vient dans votre tête

²¹⁹ à un moment de la journée où « un nombre important de tâches doit être assuré en peu de temps par le ou les adultes présents (notamment le triptyque bains-dîner-coucher) ».

et qui fait « tututut ! Qu'est-ce que tu fais, là ? Et tes enfants ? », parce qu'au téléphone, vous perdez une demi-heure, une heure, et pendant ce temps-là, il y a le grand qui arrive, « papa ! », il est tout le temps en train de demander quelque chose, et je me suis déjà vu en train de l'engueuler parce qu'il m'embête au téléphone, alors que je peux très bien raccrocher, c'est pas important, cette conversation au téléphone. (Nathan, commercial, conjointe chiropraticienne, deux enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant)

La console, j'ai banni [...]. Même, en fait j'avais banni complètement même la télévision, même l'ordinateur, quand j'ai vu que l'enfant venait me chercher et que j'étais accaparé par autre chose. Je voulais lui donner son temps, c'était plus juste. [...] Il y a des trucs que je voudrais faire et que je peux pas faire avec les enfants, par exemple, si je veux apprendre quelque chose, c'est très difficile, parce qu'avec l'enfant, ça demande quand même... Je peux pas faire des trucs où j'ai besoin d'être concentré à 100%, mais je peux faire beaucoup de choses où j'ai besoin d'être concentré à 50%. Je pense qu'il y a des types qui ont dû prendre le congé parental en se disant « je vais me lancer dans un business » ou faire quelque chose comme ça, je me demande comment ils font. En tous cas, c'est qu'ils demandent pas grand-chose parce qu'il y a tellement de choses que je peux faire... Ouais, je peux faire des gâteaux, je peux regarder vite fait un film que j'ai déjà vu, mais je peux pas lire, pour apprendre des langues c'est pas possible... Apprendre en général c'est impossible, parce qu'ils vont toujours solliciter... [...] S'il voit que je fais rien, [mon fils] va se dire [que] j'ai le temps de jouer avec lui... (Sébastien, policier, conjointe employée administrative, deux enfants, en congé parental depuis un an et demi pour le deuxième)

Devenir pourvoyeur de soin exige donc des pères de renoncer à un rapport au temps familial/hors travail basé sur le cloisonnement (un temps pour chaque chose, une chose à la fois), qui est le rapport au temps dominant chez les pères (Modak, Palazzo, 2002 ; de Singly, 2016 [1996]), et développer un rapport au temps basé sur la superposition des temps. La capacité à être multi-tâche évoquée par exemple par Nathan et Peter a pour corollaire le fait de se constituer un savoir-être de disponibilité, c'est-à-dire renoncer à des activités qui ne permettent pas de répondre aux sollicitations de l'enfant (du moins quand iel est réveillé.e) et au contraire valoriser des activités en interaction avec lui.

Inversement, certains pères déclarent avoir appris à limiter leur attention aux requêtes de leur progéniture, dans une perspective éducative :

Je la mets en multi-accueil une fois par semaine, parce que c'était tellement fusionnel entre nous que je pouvais plus rien faire dans la maison. Donc j'ai décidé pour elle que c'était très bien. [...] [*Question : Vous m'avez dit que la plus jeune aimait bien les jeux d'intérieur, est-ce que pendant ce temps-là, est-ce que vous êtes à côté d'elle, est-ce que vous essayez de faire des petites choses à côté ?*] En général, quand c'est comme ça, je suis avec elle. Après, quand je vois que quand elle en a marre, bah en fait elle se désintéresse d'elle-même, elle part, elle va prendre sa poussette, elle joue plus avec moi. Donc moi dans ces cas-là, je la laisse, et je vais faire le petit détail, la petite vaisselle que j'ai pas faite. [...] Dès que je vois qu'elle a plus envie de rester à côté de moi, je la laisse. Parce qu'elle était tellement fusionnelle, que pour moi, à partir du moment où elle prend cette liberté d'aller jouer avec sa poussette et qu'elle veut plus forcément que je sois à côté d'elle, je la laisse. Parce que ça l'aide aussi elle [...] [*Enquêtrice : L'idée, c'est de l'encourager à jouer de son côté, de se détacher de vous.*] Oui, parce que c'est une chose que j'arrivais pas à faire avant, et depuis qu'elle a été en crèche, elle a drôlement changé. Beaucoup moins nerveuse... Voilà, quoi. Elle a drôlement changé, elle sait jouer toute seule maintenant. (Basile, plombier, conjointe comptable, trois enfants, en congé parental pendant deux ans pour le troisième)

Les compétences temporelles développées par les parents principaux pourvoyeurs de soins ne consistent donc pas seulement en une capacité à ordonner les tâches à réaliser, donc en un travail sur son propre temps, mais aussi en une aptitude de gestion du temps de l'enfant. Cette gestion prend la forme de tactiques pour adapter son rythme à celui du parent (en allongeant ou en réduisant les siestes ou les intervalles de temps entre les repas, par exemple), mais aussi en gérant les sollicitations émises et reçues par l'enfant.

Comme tout travail au contact d'autrui, être pourvoyeur de soins d'un enfant en bas-âge nécessite de réaliser un travail émotionnel. Dans le cadre du congé parental, ce travail émotionnel est double : il s'agit d'une part de travailler ses émotions afin de s'adapter au tempo de l'enfant (lenteur ou résistances dans la réalisation de certaines activités, répétition des consignes, etc.) et d'autre part de se mettre dans une posture de disponibilité vis-à-vis de l'enfant. Cette disponibilité est une conséquence de la spécificité du temps kairologique, mais découle aussi de la volonté des parents en congé de « profiter » de leurs enfants pendant cette

période, comme l'illustre Octave²²⁰ lorsqu'il explique avoir pris un congé pour s'occuper de sa fille et non pas pour « faire la popote ». Le congé, conçu comme un « temps si court » (Martiskainen, 2011), a donc pour corollaire la volonté des bénéficiaires de le « rentabiliser » en donnant la priorité au temps d'interaction parent-enfant par rapport à d'autres temps (comme le travail ménager dans le cas d'Octave ou le temps personnel dans le cas des mères).

IV — UNE SOCIALISATION VARIABLE EN FONCTION DES CONDITIONS D'EXERCICE DU CONGE PARENTAL

Comme exposé dans la deuxième partie de cette thèse, les pères en congé parental ne forment pas un ensemble homogène quant à leur rapport au temps du congé parental. Dans *classes préparatoires*, Muriel Darmon (2013) distingue plusieurs rapports au temps parmi les préparateurs, entre les « maitres du temps » qui sont en phase avec le rythme de cours de la prépa et peuvent se permettre ponctuellement de « prendre du temps » (pour faire autre chose que travailler leurs cours), les « débordés » qui subissent ce rythme et courent après le temps, et les « déviants » qui décident de se retirer de la course aux bons classements. Des oppositions similaires peuvent se rencontrer chez les pères en congé parental de l'enquête, en fonction de plusieurs facteurs, comme le nombre et l'âge des enfants (variables qui influencent le volume de travail parental à fournir), les ressources disponibles (notamment en termes de possibilité de garde de l'enfant), les arbitrages réalisés entre plusieurs types d'activité (parentales, ménagères, personnelles ou professionnelles) et leur socialisation antérieure au rôle de pourvoyeur de soins.

1. Les maitres du temps : détenir les ressources pour être dans le rythme

D'une manière générale, les journées de congé parental sont décrites comme intenses et le temps est perçu comme passant « vite ». Pourtant, la majorité des pères interrogés déclarent, au moment de l'entretien, être parvenus à s'organiser de manière à ne pas être débordés et avoir le temps de « tout » faire, c'est-à-dire de remplir les objectifs qu'ils se sont fixés. Or, le contenu donné à ce « tout » et donc les stratégies mises en place pour atteindre ces buts varient en fonction des arbitrages réalisés entre responsabilité de pourvoyeur de soins et responsabilité de pourvoyeur de ressources étudiés dans le chapitre 7.

²²⁰ technicien d'exploitation, conjointe assistante de direction, quatre enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le quatrième enfant

a) Les pères en « trêve » : intensifier le temps

Le rapport au temps du congé des pères en « trêve » est placé sous le signe de l'intensité : il s'agit de compresser les temps autres que le temps parental afin de passer du temps « de qualité » avec l'enfant, c'est-à-dire du temps d'interaction avec ce dernier.

Exerçant des emplois chronophages, le congé est envisagé comme une parenthèse par rapport au temps ordinaire, qu'il s'agit de « rentabiliser » en passant autant de temps « actif » avec l'enfant que possible. Les pères valorisent ainsi dans leurs discours les différentes activités qu'ils ont pu faire avec leur progéniture, dans une perspective d'éveil, et la complicité créée par ce biais. Il s'agit donc d'être « à 100% » avec l'enfant, c'est-à-dire d'être totalement concentré sur ce dernier pendant les moments de co-présence :

C'était essentiellement être avec lui et le voir grandir. Après oui, je m'étais pas fixé des objectifs, mais je m'interrogeais effectivement sur comment j'allais l'éveiller, etc., du coup je lui faisais des lectures, des chansons, beaucoup de sorties aussi... J'avais pas « d'objectifs » en tant que tels sur son éducation, mon objectif [rire] c'était surtout de bien profiter de lui et d'être à 100% avec lui, avec le quotidien, et profiter de cette période pleinement, et c'était le cas, donc tant mieux [rire]. [...] Au début c'était encore beaucoup biberon, et après j'ai connu la période introduction aux légumes, etc., moi j'ai bien aimé aussi ce côté-là, du coup c'est pas la nounou qui a fait ça pour nous [rire], moi je l'ai vécu en réel, et du coup c'est moi qui lui faisait apprendre de nouvelles choses, à utiliser une cuillère, manger de nouveau légumes, des fruits, etc. Donc ça je trouve ça sympa aussi, de pouvoir découvrir ses réactions, etc. (Justin, chargé d'études, conjointe chargée d'étude, un enfant, en congé parental pendant six mois)

Le temps parental est privilégié par ces pères à la fois sur un plan quantitatif (il s'agit de passer le plus de temps possible à interagir avec les enfants) et sur un plan qualitatif : le « vrai » temps parental pendant cette période, à leurs yeux, est un temps où ils sont disponibles pour leurs enfants et où leur attention est consacrée à ces derniers.

Cette disponibilité est obtenue par une rentabilisation des temps de sieste, que les pères cherchent à optimiser pour y inclure les tâches ménagères, du repos ou des loisirs et le cas échéant du temps professionnel (comme une recherche d'emploi) :

[Mon fils] allait faire une sieste d'une heure et demi, deux heures, jusqu'à 11h et quart, donc pendant ce moment-là c'était le moment où je faisais le petit pot,

j'avancais sur du ménage... Si j'étais trop fatigué je me détendais. [...] [Mes deux fils sont] couché[s] à deux heures... Et de 2 à 3h30, 4h, j'ai le temps pour faire soit le repas du soir, soit la vaisselle, soit l'administratif... Ou le repassage devant la télé... (Fabien, cadre des ressources humaines dans la fonction publique, conjointe inspectrice du travail, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le deuxième enfant)

Cet aménagement du temps, placé sous le signe de l'intensité et de la rentabilisation, peut s'expliquer par plusieurs éléments. Tout d'abord, ces hommes ont souvent la responsabilité d'un enfant unique, ce qui facilite la gestion du quotidien par rapport à celle d'une fratrie, tant en termes de volume de travail parental que de synchronisation des différents rythmes et contraintes temporels des enfants. Ensuite, ces pères ayant pris un congé « court » (six mois au plus), ils semblent avoir d'autant plus cherché à multiplier les moments de complicité père-enfant. Enfin, si aucun enquêté de cette catégorie ne relie explicitement ses compétences professionnelles à ses capacités d'organisation pendant le congé, il est probable que ces hommes ont l'habitude de planifier leurs journées de travail afin de « chasser les temps morts » et d'avoir une cadence de travail élevée (Ponsin, 2018)²²¹.

Pour ces enquêtés, la maîtrise du temps est donc atteinte d'une part par une mise à distance de la responsabilité de pourvoyeur de ressources pendant la période du congé et d'autre part par la mobilisation de compétences temporelles probablement acquises dans l'environnement professionnel.

b) Les pères principaux pourvoyeurs de soins : déployer ses compétences

Les pères qui étaient déjà familiarisés avec le rôle de principal pourvoyeur de soins par leur carrière professionnelle (emplois alimentaires ou enseignants) ou qui se sont reconvertis professionnellement afin de continuer à occuper cette fonction au-delà du congé parental laissent eux aussi apparaître une maîtrise temporelle, mais elle est moins basée sur une intensification que sur une capacité d'organisation afin de faire plus en termes d'activités domestiques et (pour les seconds) de mettre en place une reconversion professionnelle.

La description que ces pères font de leurs journées relèvent de deux registres : soit l'organisation repose sur la mise en place d'un emploi du temps type qui se répète d'un jour à l'autre ; soit les pères laissent plus de place à l'improvisation, en saisissant le moment opportun

²²¹ La transférabilité des dispositions temporelles a par exemple été observée dans le cas des mères cadres (Ponsin, 2018) ou des visiteuses de musée (Coavoux, 2019).

pour chaque action. Dans le premier cas, les enquêtés gardent la maîtrise de leur temps en organisant attentivement leurs journées : « j'aime bien que ce soit assez militaire » (Simon²²²), « le soir, c'est millimétré » (Aurélien²²³). Dans le second, les pères ont une vision d'ensemble du déroulement de la journée ou de la semaine, et agencent les activités en fonction des enfants, mais aussi de différents impératifs comme la météo (pour les sorties) ou les tâches administratives éventuelles :

Depuis qu'on a les enfants, le temps coule de moins en moins [vite]... Par exemple, je leur dis « cherchez vos chaussures, on va sortir », s'il était tout seul ça aurait pris trois minutes mais là, ça va prendre une demi-heure. En fait, moi je m'adapte. Je me fixe dans une journée un objectif et je m'y tiens. Des fois, ça dépasse les heures... Par exemple, les tâches ménagères, le repassage que je voulais le faire peut-être l'après-midi, j'ai pas pu le faire, bah je le ferai le soir ! En général je fais ce que je me suis fixé comme objectif. [...] Je gère mon temps... A un moment donné, j'avais même le temps d'aller courir. [...] Non, j'arrive à gérer mon temps. (Damien, mécanicien, conjointe employée administrative, deux enfants, en congé parental pendant trois ans pour le deuxième enfant)

La première, je savais qu'il y avait des périodes, quand elle était le matin, elle était plus autonome parce qu'elle était moins fatiguée, donc je pouvais la laisser un petit moment. [...] C'est des choses, c'est pas facile, il faut être vachement attentif si c'est un bon jour ou pas, s'il a sommeil, s'il a assez dormi... (Marc, enseignant du secondaire, conjointe ingénieure environnement, deux enfants, en congé parental pendant trois ans pour le premier et pendant un an et demi pour le deuxième enfant)

Cette supervision de la gestion des enfants et du foyer repose sur une bonne connaissance des besoins et du travail parental et domestique à effectuer :

Il n'y a pas de journée typique, il y a des semaines typiques, puisque j'essaye d'étaler mes activités de gestion de la maison et des enfants sur la semaine, j'ai un très beau tableau pour ça [rire]. [...] Pour qu'elle se sociabilise, la dernière va deux fois par semaine à la halte-garderie, les mardis matins et les jeudis matins, qui sont les périodes où moi j'en profite pour faire mes courses, je fais mes courses de frais le mardi matin et mes courses autres le jeudi matin. Le lundi midi, c'est la méga-

²²² livreur, conjointe marchandiseur, deux enfants, en congé parental pendant deux ans pour chacun de ses enfants

²²³ ancien gendarme, conjointe médecin, trois enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant et depuis six mois pour le troisième enfant

course, parce que ma fille du collège rentre pour manger un sandwich et il faut que je l’emmène chez l’orthophoniste et la ramener au collège. Le soir, je récupère la petite pour l’amener elle aussi à l’orthophoniste. Le mercredi, va s’ajouter l’orthophoniste à onze heures et demi pour la petite et le cours de guitare le soir. De plus, on essaye de faire une activité qu’on a mis en place assez récemment, sur les conseils de l’ortho, on va à la médiathèque pour aller lire ensemble des livres, découvrir des choses, participer un peu à l’éveil de tout le monde, et le vendredi soir, qui va bientôt s’arrêter heureusement, parce que j’en peux plus, c’est la course pour aller chercher la grande et lui faire traverser la ville pour l’emmener à son cours de danse. Donc il y a globalement [rire] une organisation générale d’une journée type, mais qui va être émaillée, chaque journée, par ses propres spécificités. C’est pareil, un jour sur deux, il va y avoir la lessive d’Untel, tous les jours je vais faire une lessive, qui va concerner un membre différent du clan... C’est organisé mais c’est étalé. Il y a pas vraiment de journée-type en fait [rire]. (Camille, technicienne informatique, conjointe auxiliaire de puériculture, trois enfants, en congé parental pendant six ans pour le deuxième et troisième enfants)

Ou je le garde, et la matinée je la passe avec lui et toute la journée avec lui ; la deuxième option c’est il va au multi-accueil comme aujourd’hui [...]. Quand il va au multi-accueil, moi je m’occupe beaucoup du ménage au niveau de la maison, le repassage, des choses qu’on peut faire sans que le petit soit là. S’il est avec moi, à ce moment-là je m’occupe davantage de lui. [...] Quand il est là, l’après-midi, qu’il dort, j’essaye de m’occuper du linge, voilà, je ne passe pas l’aspirateur, mais je fais du repassage un petit peu, j’essaye d’avancer. (Jacques, professeur des écoles, conjointe assistante commerciale, trois enfants, en congé parental pendant un an pour le troisième)

Comme pour les mères en congé parental (Brunet, Kertudo, 2010), l’absence de responsabilité liées à l’activité professionnelle est l’occasion d’augmenter le travail parental et domestique réalisé pendant le congé, mais contrairement aux pères en « trêve », cette intensification ne passe pas par une accélération du tempo dans les plages horaires où l’enfant dort, mais plutôt par la réalisation d’un nombre supérieur de tâches domestiques et parentales :

C’est une autre forme d’organisation, c’est vrai que là-dessus, on est beaucoup plus... Ça permet de faire peut-être, on va pas dire « mieux » les choses, mais on s’organise différemment que si je travaillais. On fait trop de choses, peut-être, au

niveau du ménage. (Jacques, professeur des écoles, conjointe assistante commerciale, trois enfants, en congé parental pendant un an pour le troisième)

Ces hommes minimisent cependant la pression temporelle vécue pendant le congé parental : s'ils reconnaissent volontiers que s'occuper d'un ou de plusieurs enfants à plein temps est fatigant, une bonne organisation serait la clef pour résoudre les difficultés et ils stigmatisent parfois leurs homologues qui déclareraient « manquer de temps » :

[Enquêtrice : Certains pères me disaient que comme s'occuper d'un enfant en bas-âge, ça prend du temps, et du coup le weekend ils rattrapaient les tâches qu'ils n'avaient pas pu faire pendant la semaine...] Oh, ils sont de mauvaise foi ! Il faut pas exagérer ! Un enfant, surtout petit, ça dort beaucoup ! Si vous voulez récupérer du temps... Parfois, s'il y a des trucs que je ne fais pas, c'est parce que je fais une sieste ! Si je voulais vraiment tout faire, je ferais tout ! A mon avis, ils sont un peu de mauvaise foi. (Simon, livreur, conjointe marchandiseur, deux enfants, en congé parental pendant deux ans pour chacun de ses enfants)

Leur posture de maîtrise du temps repose sur plusieurs ressources ou compétences. Tout d'abord, ils modulent leur attention à l'enfant en fonction des tâches à effectuer, en laissant l'enfant jouer dans un parc ou dans sa chambre, en fonction de son âge : « je peux laisser les enfants à côté en rédigeant une lettre » (Eldar²²⁴). En effet, ces hommes ont pris des congés plus longs que les pères en « trêve » et prévoient d'être disponibles pour les enfants après la fin du congé par une activité à temps partiel ou en indépendant (entre autres). Ils ne cherchent donc pas à optimiser le temps parental comme les pères de la catégorie précédente :

En fait, c'est ça le truc du congé parental, c'est la possibilité de merder des trucs, qu'on n'aurait pas pu merder avant, ou du moins, ça aurait eu plus de conséquence si l'on avait merdé avant. S'il y a quelque chose que je loupe avec mon fils, bah je le ferai le lendemain. Si je m'y suis mal pris pour lui expliquer des choses, ou un jour il a voulu quelque chose et je me suis énervé et je lui ai pas bien répondu, bah il va revenir le lendemain. Alors que quand je suis au travail, s'il vient pour que je joue avec lui et que je l'envoie paître, bah peut-être que l'occasion elle se présentera que 15 jours après. [...] L'important, c'est d'avoir du temps pour soi, du temps pour apprendre des trucs... Si c'est tout le temps la course, on va nulle part quoi ! [...] Moi, mon loisir, je vais boxer, je suis content, ça me coûte rien, j'ai plein de temps

²²⁴ postier, conjoint ingénieur informatique, deux jumeaux, en congé parental depuis un an.

pour ça et encore pour autre chose... Le plus bénéfique, c'est ça. Avec les enfants, c'est pareil ! J'ai du temps pour merder. [...] Avant, si j'avais un samedi ou un dimanche, que je travaillais pas, que je pouvais être avec mon épouse et mes enfants, c'était rare, que j'ai ça. Donc si je l'avais, s'il pleuvait par exemple, j'étais miné pendant 15 jours. Je me disais « t'as merdé », même si c'était pas de mon chef. Alors que maintenant, si un dimanche il pleut, bah c'est pas grave, on sortira lundi ou... On aura d'autres occas' ! (Sébastien, policier, conjointe employée administrative, deux enfants, en congé parental depuis un an et demi pour le deuxième)

Ensuite, ces pères peuvent mobiliser des modes d'accueil ponctuels pour leur benjamin.e, afin de réaliser des tâches domestiques ou personnelles plus longues ou demandant plus de concentration en l'absence de l'enfant, comme dans le cas de Jacques cité plus haut.

Cette moindre durée accordée au temps parental « actif » est justifiée au nom de principes éducatifs : développement de l'autonomie ou des compétences sociales des enfants. Ainsi, il s'agit pour ces pères moins de « construire une relation » ou de l'éveiller comme l'affirment souvent les pères en « trêve » (ce qui demande une attention soutenue et continue à l'enfant) que de l'accompagner dans son développement. Cette posture éducative demande une modulation de l'attention de la part du parent, avec des moments où il est pleinement attentif et d'autres où il se tient davantage en retrait :

[Je vais] les récupérer à seize heures trente, à la maison vers dix-sept heures à peu près, le goûter, les devoirs, les douches, et donc là ça nous emmène à dix-neuf heures à peu près... En essayant de répondre à tout le monde. En faisant attention... En m'adaptant à un enfant de trois ans, comme à celui de six et à celui de neuf. Et chacun a des besoins différents. Celui de trois, il dépend entièrement de tous les autres, celui de six il commence à devenir indépendant, mais il faut faire attention, parce qu'il est petit aussi, et celui de neuf, bah [rire] il faut aussi faire attention, parce que c'est des grands, bien sûr c'est le plus grand, il est indépendant, mais il est aussi petit. [...] [La benjamine] est rentrée là, en septembre, à l'école. A la maternelle. Donc il fallait qu'elle soit propre. Et bien depuis le mois de mars, je dis pas que je la suivais, que je la traquais, mais presque, si, si ! [...] C'était « pipi ! », c'est une catastrophe, et on court vite et voilà ! [...] C'est l'épreuve du feu, les rendre propre. Et ça a duré de mars à septembre. Mars, avril, mai, juin, juillet, août... Et c'est tous les jours ! Tous les jours ! [...] On est encore dedans et c'est

bientôt la fin [pour la dernière], il reste encore deux ans, j'ai appelé ça les années-sacrifice. C'est les années où il fallait tout faire. Donc c'était prenant, mais une fois qu'on est sortis de ça, normalement, normalement c'est du plaisir ! (Mohammed, gérant, conjointe journaliste, quatre enfants, en congé parental pendant trois ans pour le quatrième enfant)

Moi je les éduque, depuis qu'ils sont tout bébés, je les ai poussés à l'autonomie. C'est-à-dire je les laissais gérer, je les laissais sur leur tapis d'éveil, des fois ils pleuraient, des fois ils riaient, des fois ils jouaient... Je les laissais. Bien sûr j'étais toujours à côté, à surveiller. Par exemple, dès qu'ils se mettent à pleurer, vous avez vu toute à l'heure, il a pleuré, je ne lui ai pas sauté dessus, je l'attends, il va se gérer... [...]. On les a rendus vraiment assez autonomes, et ça porte ses fruits aujourd'hui. C'est des enfants, ils marchent depuis neuf mois, ils attrapent leur biberon depuis l'âge de quatre mois... (Eldar, postier, conjoint ingénieur informatique, deux jumeaux, en congé parental depuis un an)

Pour ces enquêtés, le congé parental est donc l'occasion de « prendre son temps » par rapport à la période antérieure basée sur l'alternance entre temps professionnel et temps familial, capacité qui est liée à leur acquisition antérieure au congé parental de compétences temporelles et relationnelles liées à la gestion des enfants et du foyer. En effet, là où les pères en « trêve » appréhendent le temps du congé sur le registre de l'urgence par une recherche de séparation des temps (le temps parental ne doit pas être « pollué » par d'autres activités), les pères principaux pourvoyeurs de soins se situent davantage dans une superposition des temps, en accordant une attention moindre à l'enfant à certains moments ou en le confiant ponctuellement à une autre personne ou institution dans la journée.

Encadré 23 - Camille : un congé parental pour prendre soin de sa famille

Camille (technicienne informatique, conjointe auxiliaire de puériculture, trois enfants, en congé parental pendant six ans pour les deuxième et troisième enfants)²²⁵ et sa conjointe ont

²²⁵ Comme exposé dans le chapitre 4, Camille a expliqué pendant l'entretien être une femme trans, mais elle n'a pas transitionné socialement. Autrement dit, sa conjointe et ses ami.es proches savent qu'elle est une femme, mais elle est perçue comme un homme par le reste de son entourage. Elle se présente d'ailleurs sous un prénom masculin à autrui. Elle est donc considérée comme un père par ses filles et son entourage (hors ami.es intimes). C'est pourquoi elle est intégrée au corpus des pères en congé parental, mais est désignée par le pronom « elle », sauf quand elle a parlé d'elle-même explicitement au masculin.

toujours partagé les responsabilités parentales. Lors de l'arrivée de leur première fille, elles sont en horaires décalés et prennent en charge l'enfant chacune leur tour :

Je travaillais en sept heures continues, soit du matin, soit de l'après-midi, et j'avais l'impression d'avoir toujours deux journées où je pouvais vraiment gérer mon enfant, soit le matin soit l'après-midi, mais vraiment l'impression d'avoir une journée complète avec elle. [Notre fille aînée] restait très peu à la crèche finalement, elle restait soit les matins, soit les après-midis, et du coup on pouvait vraiment s'occuper d'elle, limite comme un congé parental.

Cette organisation ne peut plus être maintenue pour leur deuxième fille, puisque Camille a changé de travail en suivant sa conjointe à M. Le recours au congé parental dans ce contexte (pris dès la naissance) est présenté comme « assez naturel » : Camille travaille loin de son domicile et n'aime pas son travail, d'autant qu'elle est au centre de conflits entre deux services auxquels elle est rattachée. Plus largement, le congé est présenté comme une « consécration » :

Être homme à la maison, c'est un truc qui m'a toujours... Même quand j'étais enfant, c'est quelque chose qui m'attirait. Travailler pour travailler, ça n'a jamais été un truc qui m'a fait rêver, alors que m'occuper de ma maison... J'aime prendre soin des autres on va dire, mais le social m'attirait pas, et prendre soin de ma famille... C'est peut-être quelque chose que j'ai fantasmé, parce que personne ne l'a fait pour moi quand j'étais gosse, et que je voyais ça dans les livres ou autres, mais le fait est que oui, ça a toujours été un choix évident pour moi. Après, je me suis régalé à travailler dans mon premier boulot, mais le fait est que par mon environnement social on va dire, j'ai pas eu la possibilité de finir les études qui me plaisaient ni la possibilité de faire des études tout court ...

Décrivant son enfance comme difficile (enfant non-désirée, gardée par une mère absente et peu intéressée par la maternité, en dépression quand elle était adolescente), elle désire d'autant plus prendre soin de sa famille qu'elle espère offrir à ses proches ce dont elle estime avoir été privée quand elle était jeune.

Ce congé lui apparaît comme d'autant plus « naturel » que sa conjointe « déteste gérer tout ce qui est ménage et compagnie » et qu'il lui permet d'activer ses dispositions au soin, acquises quand elle s'occupait de ses frères et sœurs dont elle est l'aînée. Grâce à lui, elle

peut notamment accompagner ses deux filles aînées chez l'orthophoniste, mais aussi prendre soin de sa conjointe qui a eu des problèmes de santé l'année précédant l'entretien :

Nos petites ont des petits soucis qui demandent beaucoup d'attention, rien de très grave sur le plan physique, mais la grande est dysorthographique, ce qui lui pose pas mal de soucis vis-à-vis de sa scolarité, et pas mal d'heures d'orthophoniste, ça fait six ans qu'elle en fait maintenant de l'ortho ; et la deuxième là elle nous fait un retard de langage, donc pareil, ortho pour elle aussi, deux fois par semaine ; la troisième on ne sait pas parce qu'elle ne parle pas encore [rires].

Là, en fait on est plus concentrées sur le fait de s'occuper de ma conjointe, parce qu'elle a fait un petit burn out en fin d'année dernière, à son travail, gros manque de reconnaissance et autre... Des fois, travailler dans la fonction publique et auprès d'enfants, c'est pas quelque chose de très valorisant non plus aux yeux de la société et du coup ça peut être très dur... [...] Elle a eu une opération du pied l'année dernière, [...] l'opération s'est bien déroulée mais elle a eu des conséquences qui n'étaient pas prévues, à savoir qu'elle a toujours mal au pied, ce qui l'a un peu gênée, et ses opérations plus son burn-out, qui fait qu'elle vient juste de reprendre aujourd'hui le travail.

Ses congés lui permettent donc de se consacrer à un rôle de pourvoyeuse de soins :

[Avec mes filles,] je me régale dans tout en fait. Là je regarde ma fille qui est en train de transvaser d'une boîte dans l'autre pendant qu'on discute, j'adore ça, courir après ma moyenne pendant qu'elle fait du vélo sans pédale, je me régale aussi, discuter avec elle... Y a rien qui me plaise plus qu'autre chose. Il y a potentiellement des choses qui me plaisent moins, genre les cacas qui débordent ou ce genre de choses, mais je pense que c'est tout le monde [rire] mais non, c'est tout. J'aime tout. Que ce soit de la discussion pédagogique, que ce soit du jeu, de la découverte, du coloriage...

On mange que des repas maison qui sont préparés par moi, je passe deux à trois heures en cuisine chaque jour, les produits qu'on mange sont principalement bio et/ou frais, ça demande une logistique énorme. [...] [Les tâches ménagères] « qui sortent de l'ordinaire » [selon votre expression], en fait pour moi ça fait partie de l'ordinaire. Comme je disais tout à l'heure, je passe deux à trois heures en cuisine par jour, parce que j'essaie vraiment de faire des petits plats vraiment sympa...

Je dévore en ce moment des livres de cuisine pour essayer de faire vraiment des choses cools, en tous cas qui leurs plaisent, et les gâteaux qu'elles mangent sont d'origine au minimum industriel et la majorité du temps, c'est moi qui fais ce qui est pâtisserie... Hier, j'ai fait une tarte au citron, aujourd'hui je fais un roulé, demain je ferais probablement un marbré, je ne sais pas, on verra... Donc tous les jours... Oui ! Donc pour moi, ça ne sort pas de l'ordinaire. C'est prendre soin d'elles en fait ! [rire]

Ses compétences temporelles se manifestent par la maîtrise qu'elle décrit de l'emploi du temps des différents membres de la famille (aidée par un tableau). Concernant la parentalité, elle se présente comme un parent patient et à l'écoute :

Je discute [avec mes filles] quand il y a quelque chose qui va pas, de dire « moi, la situation, d'un point de vue d'adulte, je la vois comme ça, je trouve que tu as fait ça comme bêtise et qu'il y a ça qui me convient pas et tout, toi qu'est-ce que tu en penses ? » et on essaye d'en discuter avec l'enfant, pour savoir ce que lui en pense, et globalement ça marche bien

[Chez nous,] il n'y a pas d'interdit... S'il y a un vase à leur portée de main et qu'elles le cassent, je ne vais pas arrêter de mettre des vases parce qu'elles ont cassé un vase. Je vais leur demander de m'aider à nettoyer, je vais leur expliquer pourquoi c'était une bêtise, on va racheter un vase ensemble, on va le mettre et elles vont avoir une petite diminution d'argent de poche symbolique le temps de payer une partie des dégâts et ça va s'arrêter là. Il ne va pas y avoir de grandes engueulades, il ne va pas y avoir de machins, juste une explication sur le fait qu'il faut faire attention et puis c'est tout !

Être parent, c'est être patient et être à l'écoute de son enfant. Pas essayer de s'imposer. [...] L'autorité elle s'est mise en place naturellement, sur le principe que nous on est les adultes et elles, elles sont enfants, mais il n'y a jamais eu besoin de rapports de force, il n'y a jamais eu besoin d'engueulades... C'est vraiment passé par la discussion, quoi, j'ai pas l'impression à un moment donné de les avoir engoncées dans quelque chose en disant « c'est comme ça et pas autrement ».

Concernant son rapport au temps, elle décrit une posture de maîtrise temporelle parce qu'elle donne la priorité à la gestion de la maison et de sa famille, tant à long terme qu'à court terme.

En effet, les problèmes de santé de sa conjointe ont amené Camille à ajourner les projets de reconversion qu'elle espérait mener pendant son congé. Elle ne semble pas le regretter cependant, car elle met en avant qu'elle se sent plus utile en tant que parent au foyer :

La question se pose aujourd'hui de savoir si je vais retourner au travail un jour ou si jamais je reste dans mon rôle d'homme à la maison, à gérer la maison et les petites. [...] Professionnellement parlant, j'avais envie de changer de voie, parce que mon boulot actuel, c'est de l'alimentaire, et je m'étais dit « je vais profiter de mon congé parental pour poser un projet professionnel et décider de ce que j'allais faire » et... Ça ne s'est pas fait ! ça s'est pas fait parce que la grossesse [de la dernière] a été assez difficile, et du coup les choses que j'avais voulu mettre en place, je ne les ai pas mises en place, parce qu'il y avait besoin de moi pour autre chose, et puis finalement non. Puisque mon projet professionnel, ça va probablement être de m'occuper de la maison, finalement rien ne s'est mis en place, mais c'était plus pour pouvoir m'occuper d'elles...

De même, dans la vie quotidienne, elle explique donner la priorité aux activités domestiques sur le temps pour soi, sans en éprouver de frustration visible :

Disons que c'est plutôt mes activités personnelles à moi qui vont pâtir de la gestion de la maison, mais je ne me sens pas « débordée ». Si jamais il faut que je prenne deux heures pour ranger un truc ou pour faire quelque chose, je le ferai. Et si jamais je n'ai pas le temps de lire, je n'ai pas le temps de lire.

Deux postures de maîtrise du temps ont été identifiées. Certes, il peut sembler étonnant au premier rapport de les rapprocher, dans la mesure où elles reposent sur des rapports au temps et des stratégies d'organisation différentes. Les pères en « trêve » appréhendent cette période comme un moment d'intensification du temps, et s'efforcent d'accélérer le tempo des activités qui ne sont pas en interaction avec l'enfant afin d'être aussi présents et disponibles pour lui que possible quand il est éveillé. À l'inverse, les pères principaux pourvoyeurs de soins décrivent cette période comme une occasion de ralentir la cadence par rapport à la période salariée antérieure, dans la mesure où le travail parental et ménager devait être compressé dans les moments de la journée non-dévolus au travail salarié.

Ces hommes ont pourtant un point commun : le fait de se présenter comme des « maîtres du temps » du congé parental, c'est-à-dire qu'ils estiment avoir le temps de « tout » faire, à

savoir toutes les activités qu'ils s'assignent. Cette maîtrise du temps est souvent présentée comme la conséquence de leurs capacités d'organisation. Or, ces capacités reposent sur une socialisation temporelle. Cette dernière précède souvent la prise du congé parental, soit dans le domaine professionnel pour les pères cadres, soit dans l'exercice du rôle de principal pourvoyeur de soins avant la souscription au congé. Ainsi, pour les pères en « trêve » et les pères principaux pourvoyeurs de soins, c'est la capacité à accélérer le tempo d'exécution de certaines activités et à être multitâches qui leur permet de se présenter comme des « maîtres du temps ».

2. Les déviants : quand les enfants sont gardé.es

Comme les quelques préparateurs qui se « retirent de la course aux classements » (Darmon, 2013), les pères dont les enfants sont gardé.es pendant les journées de semaine en crèche détournent le « contrat tacite » du congé parental et présentent à ce titre un rapport au temps déviant par rapport aux autres enquêtés²²⁶. Pour ces hommes, la charge de travail parental est moindre, ce qui leur permet d'investir le congé parental comme un temps de chômage ou de faire le travail ménager en l'absence des enfants (dans le cas de Lionel²²⁷). Leur rapport au temps est donc un rapport de maîtrise, basé sur le cloisonnement.

Le temps quotidien de ces pères est décrit comme une alternance de temps « denses » (le matin et le soir) et de temps « dilatés », en fonction de la présence ou de l'absence des enfants au domicile. Leur récit d'une journée typique fait d'ailleurs souvent l'impasse sur le cœur de la journée, quand leurs enfants sont gardés :

[Enquêtrice : Vous vous souvenez à quoi ressemblait une journée typique de congé parental ?] Bah... C'est assez simple, lever, emmener les enfants crèche et école et je les récupérais l'après-midi en gros en sortie de crèche et d'école, entre seize heures trente et dix-huit heures selon les jours, c'est-à-dire que moi la journée, selon les jours de la semaine, c'était ménage, sport et activités personnelles. Lecture, télé... [...] [Enquêtrice : Est-ce qu'il y avait des moments où vous vous ennuyiez ? ou peut-être pas à ce point-là ?] Si, aussi, si. Dans les temps où ils étaient pas là. Quand ils sont là, vous êtes occupé à temps plein. Mais comme j'avais des journées où ils étaient crèche et école... (Rémi, administrateur territorial, conjointe sous-

²²⁶ A l'exception de Thomas (architecte, conjointe architecte, deux jumeaux, en congé parental pendant trois mois), dont il sera question ultérieurement.

²²⁷ architecte, conjointe architecte, deux jumeaux, en congé parental pendant trois mois

préfète, deux enfants, en congé parental pendant neuf mois pour le deuxième enfant)

Ces hommes sont d'ailleurs moins prolixes que les autres quant à leur rapport au temps : n'ayant pas la charge des enfants pendant la journée, le temps n'est pas évoqué comme une ressource rare dont il faut user avec attention, mais au contraire comme étant suffisamment abondant pour laisser parfois le « luxe » de s'ennuyer.

Les pères dont les enfants sont gardés présentent leur temps quotidien comme non-problématique. En effet, ils ne se positionnent ni comme des pères ayant « vaincu » le temps par l'organisation, ni comme des pères vaincus par le temps et débordés. Les activités qu'ils s'assignent (recherche d'emploi, pratique d'une activité artistique et travail domestique) sont décrites comme en adéquation avec le temps disponible, voire ne le remplissant pas :

J'ai fait des petits travaux à la maison. J'ai fait des choses pour moi, aussi, c'était pas que pour les enfants. J'en ai profité pour avoir du temps pour moi. (Lionel, opticien et audioprothésiste, conjointe chargée de communication, deux enfants, en congé parental pendant quatre ans pour le premier et le deuxième enfants)

À ce titre, déléguer la garde des enfants pendant la journée constitue une ressource importante pour ces hommes. La temporalité des activités réalisées pendant les journées de semaine explique également en partie cette posture : la recherche d'emploi (pour Rémi²²⁸), l'activité artistique (pour Zack²²⁹ et pour Nicolas²³⁰) ou le travail ménager (hors travail parental en interaction avec les enfants, pour Lionel²³¹) peuvent s'effectuer sur le mode de l'intermittence. Enfin, même si elles sont peu mentionnées directement, il est possible que certains de ces hommes disposent d'un relais important dans la prise en charge des activités parentales en leurs conjointes :

Pour la récupération des enfants [à la sortie de l'école], c'est moitié-moitié, en fonction des plannings, on va les récupérer vers 18 heures. [...] En général, vers huit heures on est tous ensemble, et en même temps on a des métiers artistiques qui font qu'il y a des sorties qui sont prévues, et dans ce cas-là, on planifie ça, soit c'est

²²⁸ administrateur territorial, conjointe sous-préfète, deux enfants, en congé parental pendant neuf mois pour le deuxième enfant

²²⁹ ancien chef de projet informatique, conjointe comédienne, trois enfants, en congé parental pendant trois ans pour le deuxième et pendant trois ans pour le troisième enfant

²³⁰ ancien employé administratif, conjointe comptable, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le premier et pendant un an pour le deuxième enfant

²³¹ opticien et audioprothésiste, conjointe chargée de communication, deux enfants, en congé parental pendant quatre ans pour le premier et le deuxième enfants

moi, soit c'est ma femme qui sort. (Zack, ancien chef de projet informatique, conjointe comédienne, trois enfants, en congé parental pendant trois ans pour le deuxième et pendant trois ans pour le troisième enfant)

Comme pour les pères principaux pourvoyeurs de soins, le congé parental est décrit comme permettant de « prendre son temps », par opposition avec la période travaillée antérieure. Zack estime par exemple que son congé permet « une vraie souplesse de planning ». Cependant, cette possibilité vient moins d'une capacité à superposer les temps comme les premiers, mais au contraire de la possibilité de les cloisonner et d'alterner temps parental et temps sans les enfants.

Être un « déviant » dépend donc des ressources détenues, à savoir le recours à un mode d'accueil permanent et pour une partie d'entre eux bénéficier de la participation importante de la conjointe aux tâches parentales et ménagères.

3. Les débordés : une socialisation temporelle incomplète

À l'inverse, une partie des pères rencontrés se décrivent comme « débordés » et ayant des difficultés à prendre en charge l'ensemble des activités qu'ils s'assignent. Contrairement à ce à quoi on aurait pu s'attendre, il ne s'agit pas de pères qui ont pris des congés « courts », et dont la socialisation temporelle n'aurait pas été complète car elle ne se serait pas suffisamment inscrite dans la durée. Au contraire, les pères dans cette situation se présentent comme des « maîtres du temps » ayant appris à rentabiliser la période qu'ils ont affectés aux enfants par leurs compétences temporelles. Les hommes débordés se ventilent dans deux catégories : les hommes qui ont pris un congé parental pour indemniser une période d'inactivité, et les pères pour qui le congé parental constitue un épisode de la vie et qui appartiennent aux classes populaires.

a) Les pères au chômage de longue durée : subir la temporalité du rôle de pourvoyeur de soins

Noël²³² et Thomas²³³ ont en commun d'avoir endossé le rôle de pourvoyeur de soins dans un contexte d'inactivité subie. Ayant tous les deux une conception traditionnelle de la division sexuée du travail, ils peinent à valoriser la période du congé parental comme une opportunité de passer plus de temps avec leurs enfants et de construire une relation avec eux, ou plus

²³² architecte, conjointe ingénieure, trois enfants, en congé parental depuis deux ans pour le troisième enfant

²³³ architecte, conjointe architecte, deux jumeaux, en congé parental pendant trois mois

largement de réaliser des projets personnels. Le congé est appréhendé comme une période d'attente de retour à l'activité, qui tarde plus qu'ils ne le voudraient.

Leur description d'une journée typique est courte, et est marquée par l'obligation de donner du temps aux enfants (par opposition à la possibilité de prendre du temps pour soi par exemple) :

Les matins où il y a école, c'est préparer le petit déjeuner [inaudible], je ramène les grandes à l'école et je reviens avec la petite. Et puis voilà, s'occuper un peu de la maison, préparer à manger, tout ça. Sortir avec la petite au parc, chercher les enfants après, les devoirs, les douches, et puis voilà. (Noël)

[Quand les enfants ont moins de six mois,] ça demande assez peu d'attention. Les cycles [de biberon et de sieste] sont quand même rapprochés, mais ça demande moins d'attention et tu peux faire ta vie. Alors que aujourd'hui... D'autant plus depuis qu'elles sont mobiles, qu'elles se déplacent, qu'elles ont des jouets, qu'elles en mettent partout, là ça impacte même les heures où elles sont pas là. Une journée aujourd'hui, c'est les filles se réveillent le matin, biberon, elles jouent, on change les couches, on les habille, je les amène à la crèche, bon tout ça, ça me prend une heure. Mais une heure tout seul, et parce que c'est bien rodé. Avant, ça me prenait un peu plus de temps que ça. Mais je dirais première heure 100% avec les filles, là c'est huit heures, neuf heures, j'essaye de les déposer à neuf heures, moi après ma journée commence quand je reviens, je m'occupe de moi, je prends mon petit déj, je prends ma douche, et puis après, il faut ranger l'appart', il y a une phase rangement, vaisselle, linge, tous ces trucs-là, gestion domestique... Ça m'amène très vite, il est dix heures et demi, onze heures. Ce qui fait que de huit heures à onze heures, j'ai absolument rien fait pour moi. De onze heures jusqu'à cinq heures et demi, là je gère tout ce qui est extérieur. Ça va être aller faire les courses ; c'est du temps qui m'est plus propre, je peux faire des choses pour moi, mais aussi des choses pour la maison ! Parce qu'il y a plein de trucs administratifs. Et puis voilà. Et les affaires reprennent à dix-huit heures, dix-neuf heures, je vais les chercher à la crèche, et donc là ça dure jusqu'à huit heures, huit heures et demi, où je les couche. Donc là encore, c'est encore deux heures et demi, et après il faut faire à manger. C'est très pragmatique tout ça, mais c'est ce que je fais, et je le fais d'autant plus que ma femme, elle le fait pas, elle le fait peu, la cuisine c'est pas son truc. C'est reparti jusqu'à vingt-et-une heures et le dîner. Ça ressemble à ça, en espérant

que les filles dorment bien la nuit, parce qu'il y a des réveils nocturnes qu'il faut gérer aussi. Et ça, ça se répète un peu tous les jours. (Thomas)

Dans ces deux verbatims l'expression « et puis voilà » ponctue la description et exprime un sentiment de fatalité face à la routine domestique. Leurs récits contraste avec ceux des pères en « trêve » ou principaux pourvoyeurs de soins, qui évoquent les variations possibles dans le planning d'une journée typique, en fonction des activités proposées ou du jour de la semaine. Antoine²³⁴ mentionne par exemple au cours de l'entretien les différentes activités qu'il a faites avec sa fille : cinéma, musée, visite de fermes, parc, visite de l'école tenue par la mère d'Antoine, etc. Thomas et Noël quant à eux appréhendent les journées de congé davantage sous l'angle de la répétition. S'ils ne sont pas les seuls à regretter le caractère routinier du congé parental, cette appréhension du temps est dominante dans leurs discours.

Thomas insiste également sur son impression de dépossession de son propre temps : s'il bénéficie d'un mode d'accueil, le temps de la journée n'est pas « libre » pour autant puisque le désordre laissé par ses filles « impacte même les heures où elles ne sont pas là ». De même, le temps qu'il consacre aux activités domestiques pendant la journée est décrit comme du temps qui lui est pris. Il commente ainsi que « de huit heures jusqu'à onze heures, j'ai absolument rien fait pour moi » et que le temps restant avant d'aller récupérer ses filles à la crèche n'est pas uniquement du temps « pour lui » puisqu'il doit également gérer des tâches administratives ou les courses. À ce titre, son récit d'une journée typique contraste avec celui de Peter (avant qu'il n'ouvre son atelier de céramique) par exemple :

Moi, je me lève à six heures et demi. Douche, préparation du petit déjeuner, je prends mon petit-déjeuner avec ma femme. A sept heures et demi, on réveille les enfants, petit-déjeuner en pyjama, ensuite on aide les enfants à s'habiller, les plus grands le font tous seuls, toilette de chat, brossage de dents, à l'école, je conduis les enfants à l'école. [...] Ensuite, j'allais souvent, *j'avais choisi ce moment-là* pour faire les courses, au supermarché... Avec la plus petite, qui n'allait pas encore à l'école. Après on revient à la maison, je range les courses, je range le petit déjeuner, je fais la vaisselle... Par là, quelque part, il y a certainement un changement de couches à faire, selon l'âge de la plus petite, il y avait peut-être un biberon le matin, à chauffer et à donner. Le temps que ça prend de donner un biberon, on se rend compte quand on est au foyer, assis sur le canapé... Ensuite, *je faisais un peu de*

²³⁴ cadre des relations publiques et de la communication, conjointe cadre supérieure, un enfant, en congé parental pendant trois mois

travail pour moi, soit en tant que designer, je dessinais quelques trucs, ou bien je bricolais un peu dans le jardin. *J'avais une heure pour faire ça*, tout en étant dérangé ou interrompu par l'enfant que j'avais à ce moment-là. Ensuite préparation des repas, j'allais chercher les enfants à l'école, les ramener à la maison, manger, ramener les enfants à l'école, retour à la maison. [...] Donc il y a sa sieste. Et *du coup j'avais du temps pour moi*, [...] donc soit je faisais du jardinage, soit je bouquinais un peu... Après, il y avait l'enfant qui se réveille, biberon... [...] Je passais un peu de temps avec elle, je jouais un peu avec elle aussi, et ensuite... Ensuite c'était déjà l'heure d'aller chercher les enfants à l'école, donc j'allais chercher les enfants à l'école. [...] Et puis je commençais à faire le repas du soir, en même temps que les enfants sont en train de faire leurs devoirs. [...] Ma femme rentre et on passe à table. Après le repas, il est déjà six heures et demi, sept heures quand on passe à table, vers huit heures on a fini de manger, donc après tout le monde... On fait la vaisselle, tous ensemble. [...] Ensuite, se mettre en pyjama, les grands se mettent en pyjama tous seuls, les petits il faut les mettre en pyjama, lire leur petite histoire, on met les plus jeunes au lit... [...] Et après, [...] le petit enfant s'est couché vers neuf heures, neuf heures et demi, on pouvait encore avoir une demi-heure, une heure ensemble, en couple [...]. Et moi je suis plutôt couche-tard, donc moi je passais, *j'avais une soirée tout seul*. (Peter, ancien vendeur en ameublement, conjointe médecin, six enfants, en congé parental pendant huit ans du deuxième au cinquième enfant ; mes italiques)

Là où dans le récit de Peter, le temps pour soi est présenté comme une chance qui se glisse dans les interstices du travail parental ; Thomas regrette l'envahissement du travail parental au détriment du temps pour soi.

Thomas et Noël témoignent d'une socialisation temporelle inachevée. Dans le cas de Noël, cela est dû en partie à sa faible socialisation initiale au rôle de pourvoyeur de soins : comme il l'explique au début de l'entretien, avant de prendre un congé, il n'avait jamais eu la responsabilité de la « gestion quotidienne [...] de A à Z » d'un enfant. Le « rattrapage » effectué dans le cadre du congé semble cependant incomplet, puisqu'il explique avoir des difficultés à gérer son temps :

Je suis souvent débordé. Les femmes disent que les hommes organisent mal. C'est peut-être pour ça. Non, mais comme ma fille est [inaudible], je prends le temps de faire des choses avec elle, je passe du temps à faire des choses... Je suis moins

structuré je pense que ma femme [...]. [Je voulais faire] du bricolage, des choses comme ça, et j'ai pas le temps ! J'ai pas le temps [...]. Le temps passe vite ! Le temps de les amener à l'école, de revenir, faire ce qu'il y a à faire... Ça demande peut-être une meilleure organisation, mais c'est passé, c'est passé... [...] [Pour les tâches ménagères, ma conjointe] me prête main forte parce que je suis toujours débordé. (Noël)

En ce qui concerne Thomas, il perçoit sa journée comme étant « rongée » par les obligations ménagères : « je fais en sorte que la maison soit tenue, parce que deux enfants, c'est très très vite le bordel. Et que moi en plus, passant du temps à la maison, j'ai besoin que ce soit rangé, sinon c'est la folie ! ». De plus, le caractère « encadré » (obligations parentales le matin et le soir) sont perçues comme des contraintes importantes pour sa liberté d'action. En effet, il ne perçoit pas le cœur de la journée comme du temps « libre » mais comme du temps « d'attente » :

Je dirais que les journées sont à la fois trop courtes, et en même temps, non il y a aussi des moments de la journée où il se passe rien, c'est pas qu'il ne se passe rien, mais il y a des moments d'attente, ou de transition qu'il faut gérer, mais après c'est de savoir aussi gérer son emploi du temps. Et quand ton emploi du temps est principalement organisé par rapport à tes filles, tu as ton point d'entrée, ton point de sortie, et il te reste toute la journée, ou ton après-midi, ou quelques heures au milieu... Disons qu'il y a un moment où c'est difficile d'être assez rigoureux, parce que tu as déjà tes contraintes de temps... Finalement, se donner du temps pour soi, ça devient assez difficile de s'extraire de ça. C'est plutôt ça. Parce que tu sais que le soir, l'arrivée, ça va repartir. Tu n'as pas laissé les choses le matin et c'est bon, tu es bon pour vingt-quatre heures. Non, ça recommence le soir. (Thomas)

Le discours qu'il tient sur l'organisation de son temps est ambivalent, puisqu'il estime être parvenu à une bonne organisation, mais il résiste à cette organisation qu'il perçoit comme aliénante et l'enfermant dans un horizon temporel de parent au foyer :

Le fait d'avoir été très proche [de mes enfants], de leur avoir consacré du temps avec ce congé parental, je pense que je m'en suis pas trop mal sorti mais ça a été difficile. Difficile sur le long terme. C'est-à-dire qu'aujourd'hui, je trouve ça... C'est même plus difficile maintenant, parce que j'arrive... Il y a quand même une phase d'essoufflement, de répétition, et moi je suis arrivé à un stade où il faut que je sorte de là. Mais je peux aussi dire que le début était difficile parce que le rythme était quand même extrême, mais que j'avais la satisfaction de bien le faire, d'être

bien organisé, mais parce que je ne consacrais mon temps qu'à ça. Et pendant longtemps on m'a demandé « oh vous avez des jumeaux ? ça doit être difficile, bonne chance ! Bon courage, vous devez être fatigué... », et pendant la première année je disais « bah non, en fait, c'est pas si difficile que ça ». Mais parce que je consacrais mon temps qu'à ça. Alors effectivement, si tu as un travail à côté, tu rentres le soir, il faut gérer, c'est la course, là effectivement ça marche pas. Donc là, finalement, pour moi, je n'ai pas choisi cette voie mais je m'en suis pas trop mal sorti, là aujourd'hui la difficulté, c'est pouvoir mettre le pied dehors et sortir de ce congé, comme c'est pas un congé que j'ai posé en étant salarié, je retrouve mon travail garanti à la sortie, là il faut que je refasse toutes les démarches avec, je schématise, mes deux ans de stand-by. Même si j'ai quand même travaillé au milieu... C'est quand même un décrochage. Ça peut être difficile dans cette durée, pour retrouver du boulot. Après, ça peut être difficile parce que je n'ai pas le même rythme que ma femme. (Thomas)

Ainsi, le sentiment d'être « débordé » renvoie à une appréciation du temps quotidien différent pour Noël et Thomas. Pour Noël, ce sentiment est lié à une difficulté à prendre en charge l'ensemble des tâches quotidiennes ; tandis que pour Thomas, il s'agit plutôt de l'impression que les tâches quotidiennes envahissent le temps disponible et l'enferment dans une routine dont il a peine à s'échapper pour chercher un nouvel emploi. Le « débordement » de ces deux pères, qui contraste avec le sentiment de maîtrise des « maitres du temps », tient donc à une absence de ressources : la détention de compétences domestiques ou parentales (en tous cas en ce qui concerne les soins quotidiens des enfants) pour Noël, un manque de relais de la part de la conjointe dans le cas de Thomas (dans la mesure où elle a souvent des déplacements professionnels de plusieurs jours de manière imprévisible), et dans les deux cas une absence de perspective de reprise du travail salarié à court ou à moyen terme. En effet, pour ces deux pères, le congé parental a été souscrit dans le cadre d'une période de chômage : leur rapport au temps quotidien est à ce titre ambigu, puisqu'il est appréhendé à la fois comme devant virtuellement être consacré à la recherche d'un nouvel emploi et comme étant affecté prioritairement à la gestion des enfants (puisque l'investissement de leurs conjointes dans leurs emplois est perçu comme prioritaire).

Pour ces deux pères, la socialisation temporelle propre au congé parental est incomplète, car contrairement aux « maitres du temps », l'horizon temporel de ces hommes n'est pas borné par la reprise de leur emploi précédent ou par la mise en place d'une activité professionnelle indépendante. Thomas et Noël ne sont donc ni dans la situation d'un homme qui investit

temporairement le rôle de pourvoyeur de soins en sachant à quel moment il reprendra un rôle de pourvoyeur de revenus, ni dans celle d'un homme qui envisage ce rôle de pourvoyeur de soins de manière pérenne (éventuellement à concilier avec une activité rémunérée intermittente), ni dans celle d'un homme qui use du dispositif avant tout pour mettre en place une activité professionnelle en indépendant. Leur sentiment d'être « débordé » tient au caractère indéterminé de leur situation : leur absence d'activité salariée les a placés temporairement en position de pourvoyeur de soins, mais la masse du travail parental les y maintient, sans que les postes temporels de temps parental et de temps de recherche d'emploi ne soient clairement hiérarchisés.

b) Les pères dépassés : un manque de compétences temporelles ?

Deux pères expriment des difficultés persistantes de gestion du temps en dépit d'un congé long (plus d'un an et demi) et sans qu'elles ne soient liées à une recherche parallèle d'emploi ou à une démarche de reconversion puisqu'ils étaient en CDI au moment de prendre leur congé et avaient l'intention de reprendre leur emploi à la fin du congé. Ils appartiennent tous les deux aux classes populaires : Basile²³⁵ est plombier et Nathan²³⁶ est commercial.

Ces hommes décrivent leurs journées comme une course contre la montre :

C'était très intense. J'avais pas de moment, il n'y avait pas de sieste. J'ai pas connu ça. C'était deux ans, mais que je n'ai pas vus passer, parce que c'était intense. (Basile, plombier, conjointe comptable, trois enfants, en congé parental pendant deux ans pour le troisième)

C'est épuisant, quoi. Ma copine part à huit heures du matin, elle rentre c'est sept heures, entre sept heures et huit heures le soir, pfou, c'était très intense quoi. C'est des très longues journées. [...] Je savais que ça allait être compliqué, mais je ne pensais pas que ça allait être compliqué autant que ça. C'est difficile à expliquer quand on ne le vit pas, mais c'est très très intense... (Nathan, commercial, conjointe chiropraticienne, deux enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant)

Cette intensité n'est pas construite comme dans le cas des pères en « trêve », mais est présentée comme la conséquence de l'attitude des enfants : la fille de Basile est « très fusionnelle » avec

²³⁵ plombier, conjointe comptable, trois enfants, en congé parental pendant deux ans pour le troisième

²³⁶ commercial, conjointe chiropraticienne, deux enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant

son père, Nathan garde ses deux enfants (qui ont deux ans d'écart) simultanément, lesquels se disputent l'attention paternelle. Faire une activité qui n'est pas en interaction avec les enfants est présenté comme une gageure, comme Basile qui explique que sa fille était « tellement fusionnelle » avec lui qu'elle a longtemps refusé de jouer sans que son père ne joue avec elle ; ou les enfants de Nathan qui « râlent » dès que leur père prend l'autre dans ses bras.

Ainsi, comme le lapin d'*Alice au pays des merveilles*, ces deux pères se sentent perpétuellement en retard par rapport à ce que selon eux serait le programme idéal d'une journée, ce qu'ils attribuent à leurs mauvaises capacités d'organisation :

Je couche le plus grand pour la sieste de l'après-midi, je couche la plus petite, je prends le babyphone souvent, et je fonce dehors [rire], il y a une grosse cabane dans le jardin, pour ranger plein de choses, et donc j'en profite pour bricoler deux-trois choses, ou à la cave aussi, ranger, prendre l'air justement et faire autre chose que d'être dans la maison. Des fois je me fais dépasser, parce que au final je préfère sortir, il faut que je sorte, et j'entends qu'elle se réveille au babyphone et je me dis « merde, j'ai oublié de préparer une compote alors que j'ai dit que je lui préparais ça », donc je suis dans le jus mais bon. [...] C'est vraiment bien faire les choses, c'est le plus difficile. Que ce soit ça, est-ce qu'on a suffisamment joué, est-ce qu'on les a sortis suffisamment dans la semaine ? ». Il y a des jours par exemple quand j'ai pas le temps et que je le sens pas, je m'en veux énormément ! Parce que voilà, j'ai perdu du temps et j'ai pas pu les sortir le matin ou l'après-midi, je m'en veux, à tel point que je préfère sortir une demi-heure le soir, alors qu'il est vraiment tard, il est déjà dix-huit heures trente ou dix-neuf heures des fois, juste pour dire « voilà, au moins ils ont pris l'air ». (Nathan, commercial, conjointe chiropraticienne, deux enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant)

J'essaye d'anticiper. Bien que c'est pas mon fort. (Basile, plombier, conjointe comptable, trois enfants, en congé parental pendant deux ans pour le troisième)

Ce manque d'organisation va de pair avec une difficulté à définir ses priorités. Par exemple, Basile revient à plusieurs reprises lors de l'entretien sur l'importance de « se mettre des limites » parce qu'il y a « trop à faire ». Ils peinent également à superposer les temps. Ainsi, Nathan explique qu'il a longtemps eu l'impression qu'étant donné l'âge de ses enfants et leurs deux ans d'écart, il ne pouvait « rien faire » d'autre que d'être en interaction avec eux. Cette impression d'être entièrement absorbé par la gestion quotidienne se traduit également en termes

relationnels, puisqu'ils regrettent tous les deux de s'énerver trop rapidement et de manquer de patience vis-à-vis de leurs enfants.

À ce titre, ces deux pères semblent manquer de ressources pour atteindre le même niveau d'organisation temporelle que les pères en « trêve » ou principaux pourvoyeurs de soins. Leurs difficultés tiennent à plusieurs facteurs. Tout d'abord, leur structure familiale doit être prise en compte : Basile a trois enfants (dont les deux aînés sont nettement plus âgés que la cadette) et Nathan en a deux qu'il garde à titre principal d'âge différent (deux ans d'écart). Cette structure familiale implique une quantité de travail parental et des difficultés à faire coïncider les rythmes des enfants de la fratrie plus grandes que pour d'autres pères. Ensuite, ces pères manquent de compétences antérieures en matière de gestion du temps et en matière relationnelle avec les enfants, dans la mesure où ils peinent à superposer les temps (surveiller les enfants en faisant une autre activité) et donc à lisser la prise en charge des tâches ménagères sur la journée de manière à se dégager du temps pour soi. En effet, bien qu'ils se décrivent tous les deux comme ayant été présents pour leurs enfants avant la prise du congé (ils récupéraient tous les deux leurs aînés à la sortie de l'école ou chez l'assistant.e maternel.le, plusieurs heures avant le retour de leurs conjointes du travail), cette familiarité avec le rôle de pourvoyeur de soins n'a pas été suffisante pour les doter de savoir-être comme la patience et la gestion de l'attention pour ne pas se sentir débordés.

Leurs difficultés pourraient également tenir à la place qu'occupe leur congé dans leur trajectoire professionnelle : comme les pères en « trêve », ils n'envisagent pas d'interrompre leur activité salariée à l'issue du congé et à ce titre, le congé parental est envisagé comme une période singulière permettant de se consacrer aux enfants. De ce fait, ces pères « dépassés » s'efforcent de passer le plus de moments possibles en interaction avec leurs enfants, mais l'attention que cette attitude implique les épuise. Leur fatigue est d'autant plus grande qu'ils manquent de compétences temporelles pour prendre en charge les autres activités attachées au rôle de pourvoyeur de soins (notamment les tâches ménagères). En effet, étant donné les emplois qu'ils exerçaient avant de prendre le congé, il est probable qu'ils n'aient pas développé les mêmes capacités de gestion du temps que les pères en « trêve », lesquels appartenaient majoritairement à la catégorie cadre. Au contraire, Basile et Nathan témoignent d'un rapport dominé au temps, caractérisé par l'urgence et le manque de temps (Coavoux, 2019).

Ces deux pères mettent l'accent sur « l'intensité » de cette période, qui est à la fois valorisée comme ayant permis le développement et le renforcement de liens affectifs forts père-enfants et regrettée du fait de l'épuisement qu'elle entraîne. Ils mettent en évidence que la

familiarité antérieure avec la gestion quotidienne des enfants ou la durée du congé ne permettent pas mécaniquement aux bénéficiaires masculins du congé de développer les compétences temporelles idoines pour accorder un temps jugé suffisant par eux aux trois postes temporels jugés essentiels (temps parental, temps de travail ménager, temps pour soi).

Les pères qui déclarent connaître des difficultés à gérer leur temps au-delà des premiers temps du congé parental présentent deux profils distincts : les pères qui ont pris le congé à la suite d'une période de chômage et des pères de classes populaires qui peinent à prendre en charge l'intégralité du travail domestique. Leurs difficultés sont de nature différente. Noël, Nathan et Basile désirent prendre en charge les tâches ménagères à titre principal, mais ils n'ont pas pleinement développé les compétences temporelles pour anticiper ou pour superposer plusieurs activités. Ces difficultés sont dues à un manque de familiarité avec la gestion quotidienne des enfants pour Noël et à un manque de compétence relationnelle de gestion des sollicitations des enfants pour Basile et Nathan. Pour Thomas, le problème se situe moins dans une difficulté à gérer le quotidien qu'une incapacité à faire autre chose que gérer le quotidien.

Ainsi, pour ces quatre hommes, leur sentiment d'être débordé s'explique par des difficultés à définir leurs priorités en termes d'affectation du temps en fonction de leurs ressources et de leurs compétences temporelles et relationnelles. Basile et Nathan peuvent à ce titre être comparés à Octave²³⁷, proches d'eux en termes de caractéristiques sociodémographiques : il a changé d'organisation après avoir constaté son incapacité à faire des plats variés tous les jours tout en passant de longues périodes d'interaction avec sa fille dans la journée. Il a donc décidé de restreindre ses réalisations culinaires à la préparation régulière de plats de pâtes et de riz, mais aussi d'affecter une matinée par semaine à la réalisation du ménage, pendant laquelle il « sacrifie un peu la petite ». Or, Basile et Nathan (ou Noël) semblent ne pas parvenir à mettre en place la même stratégie de redéfinition des priorités en réduisant leurs exigences dans l'un des postes d'activité²³⁸. Dans le cas de Thomas, le problème provient de son incapacité à abaisser ses attentes en termes de propre et de rangé pour consacrer plus de temps à sa recherche d'emploi.

²³⁷ technicien d'exploitation, conjointe assistante de direction, quatre enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le quatrième enfant

²³⁸ La différence pourrait également tenir à la nature de la fratrie : Octave a quatre enfants et explique à plusieurs reprises que pour une famille nombreuse, il est plus simple de donner aux enfants un cadre strict, par exemple en termes d'horaires ou d'alimentation : « [Après l'école,] c'est assez rythmé. On rentre, on fait le goûter, on fait les devoirs, on joue... On est obligés de rythmer, comme on en a quatre, sinon c'est l'anarchie totale. » (Henri-Panabière, Bertrand, Bois, Olivier, 2019). Il est donc possible qu'être père de famille nombreuse ait amené Octave à développer des compétences temporelles que Basile et Nathan n'ont pas.

Les pères en congé parental déploient donc différentes stratégies temporelles pour trouver un équilibre entre temps parental, temps ménager et temps personnel. La mise en place de ces stratégies dépend des ressources dont ils disposent (notamment pour réduire les postes « temps parental » ou « temps ménager » en confiant la garde des enfants ou l'exécution de certaines tâches domestiques à d'autres personnes ou institutions) et de leurs compétences en matière d'organisation et de prise en charge des enfants. Ces stratégies dépendent donc en partie de la socialisation antérieure au congé en matière temporelle²³⁹ et en matière de pourvoi de soins²⁴⁰. Elles dépendent également des conditions dans lesquelles le congé est pris, y compris en termes d'affectation du temps du congé et d'horizon temporel. En effet, suivant que le père pense investir le rôle de pourvoyeur de soins de manière temporaire ou pérenne, l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de ce rôle sera plus ou moins importante, ainsi que la nature de temps parental valorisée, à savoir attention exclusive sur le ou les enfants ou au contraire superposition des temps.

L'identification de ces stratégies permet d'affiner la typologie proposée dans le chapitre 7. En effet, les rapports au temps durant le congé parental recouvrent en partie les catégories identifiées en fonction des arbitrages réalisés entre rôle de pourvoyeur de revenus et rôle de pourvoyeur de soins par les enquêtés, mais ils en rebattent aussi les cartes. On voit se dessiner un rapprochement entre les pères qui donnent la priorité au rôle de pourvoyeur de soins pendant le congé, que cette responsabilité soit pensée comme temporaire (pères en « trêve » et ceux pour qui le congé est décrit comme un épisode de leur vie) ou plus pérenne (pères principaux pourvoyeurs de soins et ceux qui se reconvertissent pendant ou après le congé pour exercer un emploi plus susceptible d'assurer équilibre entre temps de travail rémunéré et temps en famille). Cependant, tous les pères ne sont pas égaux quant à leurs compétences temporelles et relationnelles pour assurer ce rôle : certains se décrivent comme débordés ou expliquent avoir drastiquement réduit leurs attentes²⁴¹ pour ne pas l'être. Ces hommes qui donnent la priorité à l'exercice de la fonction de pourvoyeur de soins se distinguent de ceux pour qui le congé est pris principalement par rapport au rôle de pourvoyeur de ressources, qu'il s'agisse de chercher un travail, se reconvertir dans une activité artistique ou d'indemniser une période de chômage²⁴², qui sont susceptibles de se décrire comme débordés du fait de l'incompatibilité entre temporalité du chômage et temporalité du travail parental (pour ceux qui sont assignés à la

²³⁹ Notamment être socialisé à la « temporalité managériale » pour les cadres (Ponsin, 2018).

²⁴⁰ Familiarité avec les tâches parentales de soin, mais aussi les compétences émotionnelles pour en être responsable pendant une journée entière.

²⁴¹ En termes d'activités personnelles ou d'exigences en termes de propre et de rangé par exemple.

²⁴² Pères qui ont été ventilés dans les catégories « le congé parental comme chômage » et « le chômage comme congé parental » dans le chapitre 7.

fonction de pourvoyeur de soins du fait même de leur inactivité), ou au contraire de présenter un rapport au temps déviant par rapport aux autres enquêtés grâce à leur recours à un mode d'accueil pour leur plus jeune enfant.

CONCLUSION

Les pères sont peu socialisés à assurer la fonction de pourvoyeur de soins, car les mères sont souvent considérées comme ou assignées à la fonction de responsable de l'enfant. Elles sont donc amenées à acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour ce faire (et ce d'autant que cette acquisition s'inscrit dans la continuité de la socialisation des femmes au *care*), ce qui en dispense généralement les hommes (Fox, 2009). Certes, dans le cas des pères en congé parental, deux bémols peuvent être apportés à cette hypothèse d'une faible socialisation masculine à la fonction de pourvoyeur de soins. Tout d'abord, ces hommes sont pour une partie d'entre eux socialisés à la prise en charge des enfants, que ce soit dans le cadre de leur socialisation primaire (ainés d'une fratrie), de leur activité professionnelle ou encore de la division sexuée du travail dans leur couple antérieure à la souscription masculine du congé. Ensuite, certaines compétences temporelles semblent transférables du domaine professionnel au domaine familial. Cependant, pour la majorité des enquêtés, le congé est la première occasion pour eux d'être responsable de l'enfant pendant plusieurs heures consécutives et de manière répétée en l'absence de leurs conjointes, ce qui les amène à développer les aptitudes nécessaires pour ce faire.

Le congé parental constitue une « épreuve temporelle » pour les hommes comme pour les femmes bénéficiaires, puisqu'il s'agit de développer un nouveau rapport au temps, basé non sur l'alternance entre temps travaillé et temps non-travaillé, mais sur le rythme de l'enfant. Or, les mères ayant bénéficié d'un congé maternité disposent d'une connaissance de ce rythme antérieure au congé parental à proprement parler, ce qui est rarement le cas des pères. L'enfant gardé joue le rôle d'agent socialisateur pour le parent, et amène ce dernier à développer des compétences de *care*, qui peuvent être rangées dans trois catégories : des connaissances concernant le rythme propre de l'enfant donc, des compétences temporelles pour mener à bien le travail parental et ménager, mais aussi des savoir-être adéquats (tant en termes de gestion des affects de l'enfant que des siens, lesquels renvoient principalement à des dimensions temporelles, comme limiter le sentiment d'impatience ou se rendre disponible).

Les pères en congé parental ne sont pas égaux devant cette socialisation temporelle, puisque son succès dépend de plusieurs facteurs. Tout d'abord, comme toute socialisation, elle est en partie dépendante de la durée du congé : si un congé « long » ne signifie pas mécaniquement une socialisation temporelle plus aboutie que celle d'un congé « court », l'exemple d'Armand²⁴³ et plus largement les discours des pères sur leur impression initiale d'être « débordé » montre que ces savoirs et capacités temporelles se développent avec le temps. Plus largement, les conditions dans lesquelles se déroule le congé déterminent la quantité de travail parental (notamment en fonction de la taille et de la composition de la fratrie), mais aussi l'usage légitime du temps du congé (notamment pour les pères qui ont un projet de reconversion ou de recherche d'emploi). Ensuite, la socialisation antérieure joue un rôle dans la capacité du père à développer ou à transposer des compétences temporelles et relationnelles : être familier avec la prise en charge des enfants ou exercer un emploi de cadre facilite l'adoption du rôle de pourvoyeur de soins par les pères. Enfin, les relais dont les pères disposent, notamment la possibilité de déléguer une partie du travail parental ou ménager à une autre personne ou institution, permettent à certains enquêtés de ne pas être assujettis à cette fonction de pourvoyeur de soins.

Les priorités temporelles définies par les enquêtés, c'est-à-dire ce qu'ils considèrent comme ce qui doit être fait et peut ne pas être fait par eux en tant que parent en congé parental, constituent également un résultat de cette socialisation temporelle. En effet, les bénéficiaires du dispositif déterminent dans une certaine mesure la qualité de travail qu'ils veulent atteindre (en termes d'attention à l'enfant, de variété des plats cuisinés ou de niveau de propre et de rangé par exemple), qui détermine en partie les allocations du temps établies par le père. Ces arbitrages se traduisent par exemple par le choix d'Octave²⁴⁴ de faire passer en priorité le temps d'interaction avec sa fille à « faire la popote », ou celui de Peter²⁴⁵ de faire des travaux dans la maison avec sa fille dans un couffin. Ces décisions reflètent différentes conceptions du rôle de pourvoyeur de soins dans le cadre d'un congé parental, lesquelles s'articulent en partie avec les représentations du père du rôle de pourvoyeur de soins qu'il pense devoir assumer d'une manière générale et du rôle qu'il estime avoir assumé avec de prendre le congé parental.

²⁴³ collecteur de fond, conjointe enseignante du secondaire, un enfant, en congé parental pendant quatre mois

²⁴⁴ technicien d'exploitation, conjointe assistante de direction, quatre enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le quatrième enfant

²⁴⁵ ancien vendeur en ameublement, conjointe médecin, six enfants, en congé parental pendant huit ans du deuxième au cinquième enfant

CHAPITRE 10 : AMENAGER LE ROLE DE POURVOYEUR DE SOINS - UN CARE MASCULIN ?

A première vue, la définition de « pourvoyeur.euse de soins » retenue pour cette recherche paraît simple : elle renvoie à la responsabilité de satisfaire les besoins des autres membres de la famille nucléaire, notamment des enfants. Cependant, comme pour le travail domestique, la question du périmètre retenu se pose : quels besoins sont couverts par le poste de pourvoyeur.euse de soins ?

Le « noyau dur » du rôle de parent en congé parental est aisé à identifier : la satisfaction des besoins physiologiques des enfants (manger, dormir, être propre). Or, la notion de « besoin » renvoie également à la question du bien-être de l'enfant, sur le plan moral et celui de la santé. Cette responsabilité s'exerce à court terme (s'assurer que l'enfant soit de bonne humeur et ait une bonne complexion) et à long terme (le doter de compétences et de croyances susceptibles de faire de lui un adulte épanoui et capable de s'intégrer dans la société). Comme l'a montré Geneviève Cresson (1995), faire en sorte que les enfants soient considérés comme « en bonne santé » ne signifie pas seulement avoir une approche curative (par exemple, emmener l'enfant chez le médecin s'il présente des symptômes de maladie), mais aussi une approche préventive. La chercheuse mentionne par exemple que la préparation de repas « équilibrés » d'un point de vue nutritionnel peut être intégrée dans le travail domestique de la santé. À ce titre, le travail ménager au sens large (bricolage et jardinage inclus) peut être catégorisé comme relevant du soin des membres de la famille, puisqu'il s'agit d'améliorer l'environnement des personnes qui évoluent au sein du foyer.

De plus, la définition de « pourvoyeur.euse de soin » énoncée précédemment ne circonscrit pas cette fonction à la prise en charge des enfants, mais elle inclut aussi celle du ou de la conjoint.e. Par exemple, le travail ménager assuré par le parent en congé parental ne bénéficie pas seulement aux enfants (et à ellui-même), mais aussi au partenaire. Plus largement, on peut faire l'hypothèse que les pratiques de « travail domestique de la santé », tant physique que psychique, assurées par les mères auprès des enfants dans l'enquête de Geneviève Cresson s'étendent aussi au ou à la conjoint.e. Ce travail pourrait également prendre la forme d'un travail émotionnel de soutien du ou de la partenaire.

Enfin, être pourvoyeur.euse de soins implique de s'assurer de sa propre capacité à assumer cette responsabilité dans le temps, par des pratiques de *self care*. Cela se manifeste par exemple dans les discours de certains parents sur l'importance qu'ils et elles accordent au « temps pour soi » pour ne pas s'épuiser et être équilibrés, stabilité dont les autres membres de la famille bénéficient.

Deux autres dimensions possibles de la fonction de pourvoyeur.euse de soins ne seront pas explorées plus avant. La première concerne le rôle d'aidant.e familial.e auprès d'un.e proche dépendant.e (parent, conjoint.e, etc.). En effet, si certains pères en congé parental ont mentionné une maladie chronique ou un arrêt de travail de leur conjointe, trop peu étaient concernés pour que les pratiques de soins apportées par l'enquêté à la conjointe n'aient été exploré. Par ailleurs, aucun enquêté n'était responsable d'un parent âgé ou dépendant. Ensuite, de même que le travail parental inclut la fonction de réconfort de l'enfant (de Singly, 2016 [1996] ; Cresson, 1995), la conjugalité implique du travail émotionnel (soutien, réconfort, communication). Cependant, l'enquête de terrain s'étant centrée sur la parentalité, cette dimension du rôle de pourvoyeur.euse de soins a peu été abordée en entretien.

La responsabilité de pourvoyeur.euse de soins étant traditionnellement féminine, l'adoption par un homme de ce rôle pose la question de la possibilité d'un « *care masculin* ». Cette expression paraît paradoxale au premier abord. Les recherches qui mobilisent le concept de *care* mettent en évidence son caractère sexué, parce qu'il est appréhendé comme l'éthique des femmes (Gillian, 1993) ou que les activités qui en relèvent sont assignées aux femmes (Molinier, 2013). On peut cependant se demander si les hommes qui assument des activités de *care* le font de la même manière ou d'une manière différente de celle des femmes. C'est le propos de Berit Brandth et Elin Kvande (1998), à partir d'un terrain mené auprès des pères bénéficiaires du congé parental en Norvège en 1987. Les deux chercheuses postulent l'existence d'un « *care masculin* » déployé par ces hommes. Certes, ils décrivent le « bon père » dans des termes qui rapprochent ce dernier de la maternité (proximité, attention, contact²⁴⁶). Ils mettent néanmoins en avant plusieurs différences entre leur manière de s'occuper de l'enfant et celle de leurs conjointes : ils baseraient davantage la relation parentale sur la complicité²⁴⁷ et sur le partage d'activités (notamment d'extérieur et/ou physiques), promouvraient l'indépendance et l'autonomie (là où les conjointes seraient plus protectrices) et seraient moins anxieux vis-à-vis des enfants. Étudier les pères en congé parental sous l'angle du « *care masculin* » revient à postuler que les hommes ont des manières de prendre soin différentes de celles des femmes,

²⁴⁶ *Closeness, care et contact* dans la version originale.

²⁴⁷ « Friendship with the child is important » (Brandth, Kvande, 1998 : 301)

soit parce qu'ils ne prennent pas en charge les mêmes activités pour ce faire, soit parce qu'ils ont des manières différentes de faire les mêmes activités (ou les deux). À l'inverse, dans leurs recherches sur les pères en congé parental au Portugal, Karin Wall et Mafalda Leitão (2016b) postulent que le congé est l'occasion pour les bénéficiaires masculins de développer un « *care* parental ». Selon elles, ces couples tendraient à l'interchangeabilité du père et de la mère concernant la capacité à s'occuper d'un bébé. Dans cette perspective, il n'y aurait pas de spécificité des hommes dans la manière de prendre soin, il s'agirait plutôt pour ces derniers d'incorporer des techniques et des compétences traditionnellement féminines.

L'expression « *care* masculin » comporte un autre présupposé : elle relie pratiques de *care* et masculinités. Elle pose donc la question d'une possible articulation entre deux concepts généralement pensés comme antinomiques : dans quelle mesure les pratiques de *care* des hommes manifestent une transformation ou une recomposition des masculinités ? Il s'agit de qualifier les effets de cette inclusion du *care* sur la domination du masculin sur le féminin : l'introduction du *care* dans certaines formes de masculinité conduit-elle à une renonciation aux dividendes du patriarcat par les hommes qui les incarnent, ou est-ce une forme de domination renouvelée ? Deux approches s'opposent à ce sujet : le postulat de l'émergence d'une masculinité extérieure à la hiérarchie des masculinités et celui d'une recomposition de la masculinité hégémonique (Connell, 2005 [1995]). La première est conceptualisée notamment par Karla Elliott (2016). Elle affirme l'émergence d'une forme de masculinité fondée sur le rejet de la domination et l'intégration de valeurs de *care*, comme les émotions positives et l'importance accordée au fait de prendre soin des enfants, qu'elle qualifie de « *caring masculinity* ». De fait, selon Scott Coltrane (1996) et Andrea Doucet (2006a), prendre en charge le travail de *care* parental amène les hommes à développer des traits marqués socialement comme « maternels », comme la sensibilité, l'attention aux signaux émotionnels, la communication réciproque et une connexion aux aspects émotionnels de la vie de famille.

Cependant, pour d'autres chercheur.euses, l'inclusion de traits marqués comme féminins peut être un moyen pour certains hommes de se distinguer d'autres hommes. C'est par exemple la thèse défendue par Daniel B. Eisen et Liann Yamashita dans « *Borrowing from femininity: the caring man, hybrid masculinity and maintaining male dominance* » (2017), s'appuyant sur une enquête menée auprès de 25 hommes²⁴⁸ : ces derniers distinguent dans leurs discours une forme de masculinité « immature » d'une masculinité « mature », cette dernière

²⁴⁸ Il s'agit de 26 hommes entre 18 et 40 ans, recrutés par effet boule de neige, vivant à Hawaii et dans l'Oregon. La majorité d'entre eux s'identifiait comme hétérosexuels, et ils avaient des origines ethniques et raciales variées. Ils se décrivaient pour la plupart d'entre eux comme appartenant à la classe moyenne, même s'ils avaient divers parcours scolaires et professionnels.

basée sur la capacité d'un homme à déployer des qualités généralement associées au féminin (« caring » et « nuturing »²⁴⁹) au bénéfice de leurs amis hommes. Or, selon les auteur.trices, ces « caring men » ne remettent pas en cause le modèle de la masculinité hégémonique, parce qu'ils ne questionnent pas les frontières symboliques de genre. Au contraire, ils redéfinissent un trait traditionnellement perçu comme masculin, l'indépendance. Cette dernière apparaît en effet comme un trait central de la masculinité « mature » qu'ils décrivent. Ils dénigrent par exemple des hommes « immatures » qui suivent les diktats sociaux virils sans recul critique, comme une attention excessive portée au développement de sa propre musculature par exemple. De même, ces hommes « matures » encouragent leurs amis à l'autonomie financière et relationnelle dans leurs couples (hétérosexuels). De plus, l'expression de ces traits « féminins », notamment le fait de montrer ses émotions à d'autres hommes, est limité au cadre privé. À ce titre, cette « masculinité hybride » positionnerait ces hommes dans une forme de masculinité subordonnée (parce qu'elle emprunte des traits « féminins »), tout en leur permettant de se décrire comme des hommes dominants les autres : ils seraient plus « accomplis » que les autres parce qu'ils embrasseraient à la fois leur « côté féminin » et leur « côté masculin ». Plus largement, l'incorporation par certains hommes de caractéristiques « féminines », notamment celles liées au souci porté à autrui, pourrait être une forme de recomposition de la masculinité hégémonique : un homme « dominant » devrait être capable de remporter des succès à la fois dans la sphère publique et dans la sphère privée. Lisbeth Bekkengen (2002, 2003 ; cité par Johansson, 2011) distingue par exemple la masculinité « tournée vers les enfants » (*child-oriented*) et les hommes « égalitaires » (*gender-equal*), la première pouvant être une forme de recomposition de la masculinité hégémonique, dans la mesure où les pères concernés se réservent les aspects les plus plaisants de la parentalité plus qu'ils ne s'engagent dans une démarche de partage égalitaire du travail parental.

Enfin, une dernière possibilité pour étudier l'intersection entre *care* et masculinités consiste à étudier à quelles conditions les hommes prennent en charge le *care* (parental), en fonction de leur rapport à la masculinité. C'est notamment l'une des analyses proposées par Berit Brandth et Elin Kvande (1998) concernant les pères bénéficiaires du congé parental en Norvège en 1987. Les autrices distinguent deux groupes de pères au sein de leur échantillon. Une première catégorie d'enquêtés se présentait comme à l'aise dans le congé parental. Ces hommes ont le sentiment que s'occuper du bébé ne représente pas tellement de travail. Ils expliquent faire ce qu'ils avaient prévu pendant que le bébé dort ou en l'emportant avec eux

²⁴⁹ Le terme « nuturing » n'a pas vraiment d'équivalent en français, il renvoie aux notions de nourrir, mais aussi de protéger, de stimuler, favoriser l'épanouissement...

dans leurs pérégrinations. À l'inverse, un second ensemble d'enquêtés ont le sentiment de ne pas faire grand-chose pendant le congé et de ne pas avoir de temps libre. Selon les chercheuses, la différence d'appréciation du congé dépend du rapport de ces hommes à la masculinité. Les premiers seraient assurés de leur appartenance à la masculinité hégémonique, du fait de leur emploi : stable, bien rémunéré, exerçant un métier qu'ils apprécient et qu'ils comptent reprendre après le congé parental. Les autrices signalent que la plupart de ces hommes occupent un poste d'ingénieur, une profession qui serait associée au masculin. Autrement dit, « rester au foyer pour s'occuper d'un petit bébé ne menace pas leur identité masculine. Ils ont une relation assurée et détendue à leur propre masculinité » (*Ibidem* : 308, ma traduction). À l'inverse, les pères « débordés », qui constituent une minorité au sein des enquêtés, ne disposeraient pas de la même prise dans la sphère professionnelle que les précédents. De même, selon Judith Beglaubter (2019) étudiant les pères en congé parental canadiens, si ces hommes sont capables d'inclure des pratiques de *care* dans la masculinité, c'est bien parce que leur masculinité n'a jamais été en cause. À l'inverse, les hommes qui n'étaient pas sûrs d'atteindre les standards culturels masculins semblaient éprouver des difficultés à décrire leur temps de congé sous un jour positif. Judith Beglaubter identifie également un troisième groupe : des hommes qui ont des salaires bas ou des emplois peu prestigieux, mais qui déclarent assumer une posture transgressive par rapport aux attentes genrées. Ces derniers se présentent comme ayant renoncé à incarner une masculinité hégémonique avant même l'arrivée des enfants, et perçoivent donc le congé parental comme en continuité avec leur position atypique²⁵⁰. Ainsi, « bien qu'Elliott (2016) suggère que la capacité des hommes à devenir des pourvoyeurs de *care* repose dans le rejet de la domination et la non-conformité aux rôles masculins attendus, cette étude montre qu'une telle chose est improbable sans une connexion assurée à la masculinité hégémonique » (Beglaubter, 2019 : 16, ma traduction). D'autres recherches estiment que la paternité et le travail parental doivent être rapprochés de la masculinité « complice » (Connell, 2005 [1995]), dans la mesure où les pères peuvent valoriser l'égalité dans le couple tout en optant pour une division sexuée du travail traditionnelle (Plantin, Masson, Kearney, 2003 ; cité par Doucet, 2004).

À ce titre, l'analyse des liens entre *care* et masculinité dépend de la place laissée par le chercheur ou la chercheuse aux pratiques de *care* comme force de définition et de transformation des masculinités. Pour les auteur.trices qui appréhendent ces pratiques comme constituantes principales de la masculinité des hommes concernés, ces hommes pourvoyeurs de *care* sont appréhendés comme manifestant une masculinité « mixte », remettant en cause la

²⁵⁰ Ces derniers pourraient être rapprochés de la figure de la transgression assumée décrite par Laura Merla (2007).

domination. À l'inverse, pour celles et ceux qui appréhendent ces pratiques comme un élément parmi d'autres de cette masculinité, avoir des pratiques de *care* pour un homme n'est pas pensé comme permettant *a priori* de qualifier la forme de masculinité dans laquelle ce dernier s'inscrit ou de la distinguer comme une forme à part de masculinité. Au contraire, dans cette perspective, le rapport de l'homme concerné à la masculinité (notamment leur inscription dans la sphère professionnelle) déterminerait la manière dont les pratiques de *care* seraient mises au versant (ou au contraire menacent) de leur masculinité.

Comprendre comment un homme devient pourvoyeur de soins dans le cadre d'un congé parental suppose donc non seulement d'identifier les pratiques de *care* réalisées par lui (comme l'a fait Andrea Doucet, 2006a) mais aussi de rendre compte de ce qui selon lui entre dans le périmètre de cette responsabilité. Quelles dimensions du rôle de pourvoyeur de soins sont endossées par les pères en congé parental ? Dans quelle mesure peut-on parler d'un *care* « masculin » ?

Les recherches réalisées sur les pères en congé parental ou au foyer oscillent entre deux tendances, suivant qu'elles s'appuient sur « l'étalon maternel » (Doucet, 2006a) ou non. La première approche consiste à identifier quels aspects traditionnellement attachés à la responsabilité de pourvoyeur de soins sont assumés par les hommes bénéficiaires, notamment en ce qui concerne les tâches ménagères et parentales. C'est par exemple le cas de l'enquête de Danielle Boyer et Sonia Renouard (2004), qui conclut à un partage égalitaire des tâches ménagères et parentales. Les autrices soulignent notamment une opposition nette entre les activités réalisées indifféremment par les deux membres du couple²⁵¹ et celles effectuées essentiellement par les pères bénéficiaires²⁵². Seules les activités liées au linge restent la responsabilité des conjointes (Kaufmann, 1992). Dans la deuxième approche, notamment défendue par Andrea Doucet (2006a), il s'agit d'étudier comment les pères conçoivent le rôle de pourvoyeur de soins. Les enquêtes qui s'inscrivent dans cette approche montrent que les hommes au foyer pratiquent des activités marquées socialement comme « masculines » susceptibles de prendre soin des membres du foyer, comme des travaux de rénovation de l'habitation ou être coach de l'équipe sportive d'un de leurs enfants (Doucet, 2006a ; Trelu, 2010). De plus, ils prennent en charge certaines activités de soins d'une manière qu'ils estiment « masculine ». Les pères interrogés par Andrea Doucet expliquent par exemple qu'ils ont une approche propre dans l'interaction parent-enfant, basée sur le jeu, les activités d'extérieur et physique, et sur l'encouragement à l'autonomie et à la prise de risque (Brandth, Kvande, 1998 ;

²⁵¹ Des tâches parentales comme jouer ou nourrir les enfants, les changer ou les habiller.

²⁵² Préparer les repas, faire les courses, emmener les enfants dans les lieux d'accueil, faire la vaisselle.

Doucet, 2006a ; Colbert, 2010)²⁵³, bien que cette approche ne soit pas contradictoire avec l'expression d'une parentalité plus « maternelle » engendrée par l'incarnation du rôle de pourvoyeur de soins (Solomon, 2014 ; O'Brien, Wall, 2016 ; Hodkinson, Brooks, 2018 ; Beglaubter, 2019). Ils pensent également avoir davantage tendance que leurs conjointes à avoir des réactions mesurées et tournées vers la résolution des problèmes en cas de difficulté, là où leurs conjointes seraient davantage guidées par leurs émotions. Une autre approche, plus rare, consiste à étudier comment les activités de *care* parental peuvent être qualifiées de masculines. Par exemple, certains pères au foyer décrivent la prise en charge des besoins émotionnels et physiques des enfants comme une manière de subvenir aux besoins de leurs familles (Lee, Lee, 2016). Plus largement, Orlee Hauser (2015) identifie un ensemble de « stratégies » pour « masculiniser » la parentalité quand on est un père :

- Utiliser une terminologie issue d'un environnement masculin comme le sport ou l'armée
- Rationaliser la parentalité par des calculs, des estimations, de la planification (l'auteur cite par exemple un homme qui a extrapolé la quantité de couches dont aurait besoin son enfant afin d'en faire un stock)
- Construire des choses liant parentalité et masculinité (comme un terrain de sport), en impliquant l'enfant dans un projet de construction
- Définir son rôle de père en mobilisant des qualités ou des dispositions « masculines » : mettre en avant la sécurité, la capacité d'être pourvoyeur, l'attention à la conjointe, prendre sur soi pour garder la tête froide

Pour analyser les pratiques de *care* des pères en congé parental, ce chapitre suivra les dimensions à prendre en compte énumérées précédemment : la description par les pères de leurs pratiques de soins comme spécifiquement masculines ou paternelles ou non, les responsabilités attachées à la fonction de pourvoyeur de soins selon les hommes en congé parental et enfin l'articulation entre paternité et masculinités.

I — PRENDRE SOIN QUAND ON EST UN HOMME : UN CARE PATERNEL OU UN CARE PARENTAL ?

Le chapitre précédent mettait en avant les similitudes dans l'accomplissement du travail parental par les pères et les mères en congé parental. Il semble donc plaider pour une forme

²⁵³ Cette spécificité du travail parental au masculin ne concerne pas seulement les pères au foyer ou en congé parental, mais plus largement l'ensemble des pères (Coltrane, 1996 ; Lamb, 1987 ; Parke, 1996 ; Pruett, 2000 ; cités par Doucet, 2006a).

d'indifférenciation des parents dans l'exercice de la fonction de pourvoyeur.euses de soins. Quelques travaux sur les pères en congé parental, au foyer ou se qualifiant de *primary caregivers* ou *equal caregivers* (Brandth, Kvande, 2018 ; Hodkinson, Brooks, 2018 ; Ranson, 2015 ; Solomon, 2014) défendent la thèse que ces situations atypiques permettent de « défaire le genre » (*undoing gender* en version originale), notamment en ce qui concerne la parentalité :

C'est dans le contexte d'une rupture avec la médiation féminine que le père tend à se définir comme capable de s'occuper d'un enfant avec compétence et de façon indépendante, voire sur un pied d'égalité avec la mère. Cette perception se manifeste avec une certaine force et remet en question les rôles genrés antérieurs, en particulier l'idée que c'est tout naturellement la mère qui doit s'occuper de l'enfant à titre principal. Cependant, c'est aussi parce qu'ils ont passé du temps seuls avec un bébé que les pères décrivent un processus d'intégration de traits psychologiques traditionnellement féminins, tels que les aptitudes émotionnelles. En résumé, il existe un schéma commun à tous les pères interviewés : leur immersion dans les tâches à accomplir pour s'occuper seul d'un enfant en bas âge. La combinaison de ces deux aspects représente une expérience inédite de la paternité, s'occuper d'un bébé étant une mission relevant traditionnellement de la mère et qui est considérée comme plus difficile que les autres, car elle favorise le sens des responsabilités et les compétences parentales. Un autre constat, peut-être plus important encore, porte sur l'expérience sociale non pas du « temps ralenti » et du « mode masculin », s'agissant du temps consacré à l'enfant, mais plutôt du « temps accéléré » et du « mode parental ». En d'autres termes, la découverte de nouvelles compétences, de nouveaux liens et de nouvelles émotions incitent les pères à penser que les compétences du père et de la mère sont égales et interchangeables quand il faut s'occuper d'un bébé. (Wall, Leitão, 2016a : 46).

À ce titre, on pourrait faire l'hypothèse que plutôt qu'un *care* paternel, les hommes en congé parental incorporent des pratiques et des dispositions relevant d'un *care* parental et indépendant du sexe du parent.

Cependant, la plupart des enquêtes sur ces pères atypiques mettent en évidence certaines spécificités dans la conception ou l'exercice du rôle de pourvoyeur de soins par les hommes, que ce soit en termes de pratiques parentales, de style éducatif ou plus largement de responsabilités d'un parent au foyer ou en congé parental. Dans quelle mesure peut-on parler d'un *care* paternel ou masculin dans le cas des pères pourvoyeurs de soins ?

1. Vers des pratiques parentales indifférenciées ?

Plusieurs éléments empiriques semblent militer en faveur du constat d'une convergence croissante entre maternité et paternité. Sans adhérer à la thèse de la suprématie du « nouveau père » dans les pratiques paternelles, on peut néanmoins constater l'incorporation de caractéristiques traditionnellement « maternelles » dans les représentations du rôle du père, notamment l'importance accordée à la « présence » paternelle et à la relation père-enfant. Les pères oscillent dans leurs discours entre qualification de leurs pratiques parentales comme spécifiquement masculines ou au contraire comme indifférenciées, comme en témoignent leurs réponses à la question « qu'est-ce qu'un « bon père » selon vous ? » dans l'enquête Être père aujourd'hui (Observatoires des familles, 2016) ou dans celle que j'ai menée auprès des pères « lambdas » et en congé parental. En effet, l'affirmation d'une spécificité paternelle, un positionnement par rapport à la mère ou l'utilisation de termes qui renvoient aux caractéristiques marquées comme paternelles (l'autorité, donner un cadre aux enfants, les protéger) sont moins fréquentes que la mobilisation de termes non-marqués comme féminins ou masculins, notamment l'insistance sur le fait d'être « présent », « à l'écoute » ou d'aimer ses enfants²⁵⁴ (Observatoires des familles, 2016). Les réponses entre les pères en congé parental et ceux qui n'en ont pas pris se distinguent cependant quand on les analyse en termes de corpus. Du côté des pères en congé parental, les propriétés les plus fréquemment attribuées au « bon père » (en dehors de celles citées précédemment) renvoient à des compétences souvent marquées comme « maternelles », comme être patient, attentif à l'enfant et s'adapter à lui. Les pères qui n'ont pas pris de congé parental sont quant à eux plus susceptibles de donner un contenu au fait d'être présent, en évoquant des activités comme jouer ou parler avec les enfants. Quelques-uns mentionnent également des attributs traditionnels de la paternité, comme subvenir aux besoins des enfants, se montrer ferme, assurer leur sécurité ou montrer l'exemple. Ces dimensions possibles du rôle ne sont pas mentionnées par les pères en congé parental.

Pour quelques pères, le rôle de père est en transformation et ils mentionnent des difficultés à se positionner en tant que tel et/ou en rapport à la maternité :

J'ai l'impression que la notion de maternité, elle est assez continue sur le dernier demi-siècle on va dire, la femme travaille plus maintenant mais grosso modo ce qu'elle porte comme valeur n'a pas vraiment changé socialement, dans l'imaginaire collectif. [...] Là où la place des pères, elle a beaucoup changé, et aujourd'hui, on

²⁵⁴ Même si dans mon enquête qualitative, l'idée d'apporter un « cadre » appartient aux trois principes les plus évoqués par les enquêtés.

sait pas trop. (David, cadre commercial, conjointe médecin, deux enfants, deuxième en crèche)

Dans le cas des pères assurant la fonction de principal pourvoyeur de soins²⁵⁵, dans une certaine mesure, « l'habit fait le moine » (Boyer, Renouard, 2004). Cette expression suggère que les pratiques parentales de ces hommes se rapprochent fortement de celles des mères (Solomon, 2014 ; Brandth, Kvande, 2018 ; Ranson, 2015) ou que les parents deviennent « interchangeables » (Hodkinson, Brooks, 2018). Ce rapprochement entre maternité et paternité pourrait paradoxalement être le résultat de la « maternité intensive » (Hays, 1998). En effet, la parentalité est de plus en plus encadrée par des expert.es, lequel.es promeuvent les « bonnes pratiques » à apprendre pour « bien » s'occuper d'un enfant²⁵⁶ (Lee, Bristow, Faircloth, Macvarish, 2014). Dans cette perspective, elle deviendrait une forme de « technique » à acquérir par les pères et les mères (Kaplan, Knoll, 2019). A l'échelle des pères en congé parental rencontrés dans le cadre de cette enquête, cette indifférenciation se manifeste dans les similitudes dans le travail parental des pères et des mères en congé parental pendant les journées de semaine, mais aussi dans le lien émotionnel que les premiers estiment avoir formé ou renforcé pendant cette période (O'Brien, Wall, 2016) :

Je m'étais pas projeté dans la relation que je pourrais avoir avec mon fils, et effectivement, je pensais pas être aussi attaché à lui, aussi proche... Avoir envie de beaucoup partager avec lui... Effectivement je pensais pas forcément à ce lien, aussi fort... Avant qu'il arrive. [*Question : Et le congé parental, comment ça a joué dans ce lien, ça a permis de l'exprimer, de le renforcer ?*] Oui, ça c'est clair, ces six mois que j'ai passé avec lui, je suis à peu près sûr, c'est ancré, pour lui comme pour moi, ça a beaucoup compté je pense, on est assez proche, il me semble qu'il l'a ressenti... Alors il était petit quand même, six mois du coup, mais je sens quand même qu'il y a un lien qui s'est créé, et qui va pas disparaître avant assez longtemps. Donc voilà, je pense que ça a joué, ça a renforcé notre lien. Je sais pas comment l'exprimer, c'est un peu difficile de mettre des mots là-dessus. Mais en tous cas c'est une période privilégiée, privilégiée pour moi parce que je l'avais pour moi tout seul, donc ça m'a permis de nouer une vraie relation, et d'avoir des habitudes qui se créent et d'avoir une manière d'interagir tous les deux qui est devenue naturelle du

²⁵⁵ Que ce soit dans le cadre d'un congé parental, en étant père au foyer ou en parallèle d'une activité professionnelle.

²⁵⁶ par opposition à « l'instinct maternel » par exemple.

coup. (Justin, chargé d'études, conjointe chargée d'étude, un enfant, en congé parental pendant six mois)

Cependant, même les travaux mettant en avant les convergences entre maternité et paternité dans les couples où le père exerce la fonction de principal pourvoyeur de soins en soulignent les limites (Doucet, 2006a ; Brandth, Kvande, 2018 ; Hodkinson, Brooks, 2018). Ainsi, des pères qui se décrivent comme « interchangeables » avec la mère reconnaissent que plusieurs activités ou responsabilités sont plus spécifiques à cette dernière. Les mères seraient ainsi plus aptes à réconforter les enfants, à coordonner le travail parental²⁵⁷ et à créer un réseau de sociabilité autour des enfants (Hodkinson, Brooks, 2018). Dans mon enquête, les hommes rencontrés (qu'ils aient pris un congé parental ou non) minimisent souvent les différences éventuelles entre eux et leurs conjointes lorsqu'ils sont interrogés directement à ce sujet²⁵⁸. Cependant, quand la question est tournée sous la forme de « est-ce que vous trouvez que vos différences de caractère avec votre conjointe se reflètent dans la manière dont vous vous occupez des enfants ? », ils répondent plus fréquemment par l'affirmative. Une part importante d'entre eux présente leur conjointe comme plus patiente ou plus angoissée vis-à-vis des enfants, par exemple en ce qui concerne la santé :

[Quand notre deuxième pleure,] j'ai plus tendance à normaliser, à ramener au physiologique, oui, il pleure, il a envie de faire caca, c'est comme ça, on va attendre que ça passe et elle aura plus tendance à s'inquiéter de savoir si ce n'est pas autre chose, à prendre sa température plus spontanément que je n'aurais fait. (Harry, maître de conférences, conjointe orthophoniste, deux enfants, deuxième en crèche)

Elle est beaucoup plus patiente que moi. Donc ça, ça joue. Sur la façon dont on fait ou qu'on vit un peu les choses. Après les enfants, ils savent à qui ils ont affaire. Donc elle est plus patiente que moi. [...] J'ai un côté un peu plus sanguin qu'elle, donc par moments je peux être moins patient, prendre moins de temps pour faire certains trucs et, elle est [...] plus à essayer de faire des choses par des chemins détournés. (David, cadre commercial, conjointe médecin, deux enfants, deuxième en crèche)

²⁵⁷ Autrement dit, la « charge mentale » (Haicault, 1984).

²⁵⁸ |A l'exception des pères dans le modèle de la paternité managériale.

De même, questionnés sur la question de l'autonomie et de la prise de risque, les pères se présentent souvent comme ayant davantage encouragé ces qualités chez leurs enfants que leurs conjointes, décrites comme plus protectrices, comme évoqué dans le chapitre 8.

Les enquêtés se reconnaissent donc dans des pratiques qualifiées par Berit Brandth et Elin Kvande (1998) de *care* masculin. Cependant, les différences dans les pratiques parentales entre le père et la mère sont rarement mentionnées spontanément par les enquêtés ou ramenées à une dissemblance ontologique entre pères et mères. Ce n'est que lorsque les questions sont formulées en termes de « caractère » ou portent sur un aspect de l'éducation traditionnellement associé à la paternité que les pères répondent positivement. Cet écart entre les réponses selon la formulation de la question pourrait être le signe de tensions entre plusieurs « idéologies culturelles » (Walker, 2011). Ainsi, en dehors des pères qui se présentent comme « traditionnels », les enquêtés formulent rarement des différences entre les pères et les mères quand la question est posée frontalement. Cela pourrait être lié à l'imprégnation de la norme d'égalité entre les sexes, mais peut-être aussi du caractère général de la question ou de l'appréhension par les enquêtés du terme « différences » comme un possible jugement. En effet, reconnaître que leur conjointe a des manières de faire pourrait être perçu par l'enquêtrice comme un reproche ou une critique envers elle. À l'inverse, l'affirmation des pères d'une spécificité paternelle en matière de style éducatif, comme l'encouragement des enfants à l'indépendance et à la prise de risque, pourrait être lié au fait que cette réponse est en conformité avec l'idéologie culturelle d'un rôle spécifiquement paternel²⁵⁹ ou qu'elle est plus facile à formuler parce que la question attribue cette spécificité aux caractères respectifs des conjoint.es, et donc des différences intra-personnelles.

À ce titre, si les pères principaux pourvoyeurs de soins et notamment les pères en congé parental paraissent avoir des pratiques parentales mais aussi des affects proches de ceux des mères. Ce constat plaiderait en faveur d'un *care* parental dont ces hommes feraient l'acquisition dans le cadre de leur situation atypique²⁶⁰. Néanmoins, cette indifférenciation relative est à nuancer. Tout d'abord, si le congé parental (ou toute autre situation où le père est principal pourvoyeur de soins) est l'occasion d'une socialisation secondaire et donc de l'acquisition de compétences et de responsabilités parentales, cette socialisation n'efface ni la socialisation primaire genrée ni les attentes sociales différenciées envers les pères et les mères. Ainsi, la perception différente des parents de ce qui constitue un danger (physique, émotionnel, sanitaire)

²⁵⁹ Notamment dans la « vulgate psy », où le père est décrit comme un tiers séparateur de la dyade mère-enfant et comme un agent faisant découvrir à l'enfant le monde extérieur.

²⁶⁰ c'est-à-dire en étant responsable du travail parental sans relais maternel

à court, moyen ou long terme en fonction de leur sexe découle en partie d'une socialisation différencié. En effet, les filles sont encouragées à se préoccuper du bien-être d'autrui, les garçons à prendre des risques et à faire preuve d'indépendance par exemple (Rouyer, Mieyaa, le Blanc, 2014). De plus, les pressions normatives contraignantes qui pèsent sur les femmes à être de « bonnes » mères (Cardi, 2007 ; Gojard, 2010) sont également susceptibles d'influencer les pratiques parentales des mères. Ces deux éléments sont susceptibles de conditionner des pratiques parentales différenciées selon le sexe du parent. Ensuite, l'indifférenciation relative des pratiques parentales dans les couples atypiques est observée surtout chez les parents d'enfants en bas âge. Par exemple, Karin Wall et Leitão Mafalda (2016a, 2016b), qui postulent d'un *care* parental plutôt que d'un *care* paternel, ont interrogé des pères portugais qui ont pris un mois de congé seuls (sans la conjointe) pour des enfants âgés entre 5 et 6 mois. Il est donc possible que l'homogénéité constatée entre les pratiques de leurs enquêtés et celles de mères soit liée à la part importante de soins dans le travail parental²⁶¹, tandis que s'occuper d'enfants plus âgés (comme dans le cas des pères rencontrés par Andrea Doucet) laisserait plus de place à des pratiques éducatives ou ludiques spécifiquement paternelles.

2. Partager les tâches ménagères avec la conjointe

La spécificité du *care* paternel dans le cas des pères pourvoyeurs de soins est peut-être à chercher moins dans le type d'activités parentales ou la manière d'effectuer certaines de ces activités que dans le « périmètre » des tâches considérées comme la responsabilité du pourvoyeur de soins. Par exemple, bien que les pères en congé parental norvégiens partagent les tâches de manière plus égalitaire avec la mère que ne le font les hommes qui n'ont pas pris de congé parental, le travail ménager est une source de conflits constant dans ces couples pendant cette période (Brandth, Kvande, 1998). En effet, les conjointes estiment que les pères devraient tenir la maison aussi bien qu'elles le faisaient quand elles étaient en congé, mais ces derniers ne font pas forcément plus de tâches ménagères pendant cette période qu'ils n'en font le reste du temps.

Cela signifie que le travail ménager n'est pas nécessairement inclus dans la manière dont les pères conçoivent le congé parental et leur engagement de s'occuper du bébé. Comme l'a montré Fassinger (1993) dans son étude, les pères sont bien plus susceptibles que les mères de considérer que l'entretien de la maison n'est pas une responsabilité parentale. (*ibidem* : 307, ma traduction)

²⁶¹ par opposition à d'autres tâches parentales, comme le jeu ou la supervision des devoirs par exemple

Ces enquêtés appréhendent le temps du congé comme un « temps lent » : selon eux, s'occuper de l'enfant est peu chronophage. Cela leur laisserait le temps de faire beaucoup d'activités personnelles, accompagné de l'enfant : faire un tour sur le lieu de travail, rendre visite à des proches... Le périmètre du rôle de pourvoyeur de soins pour ces hommes se limite donc à la prise en charge de l'enfant.

Des enquêtes ultérieures donnent à voir un aperçu différent des conceptions masculines du rôle de pourvoyeur de soins. En effet, les hommes en congé parental ou au foyer étudiés par la suite incluent les tâches ménagères dans leurs responsabilités, tant dans l'enquête menée par les autrices en 2012 et 2013 (Brandth, Kvande, 2016a, 2016b) que d'autres menées en France (Trellu, 2010 ; Boyer, Renouard, 2004) ou à l'étranger (O'Brien, Twamley, 2016 ; Almqvist, Duvander, 2014 ; Solomon, 2014 ; Latshaw, 2015). Cependant, les chercheurs font état d'une priorité donnée au temps parental par rapport au travail ménager, ce qui est parfois source de conflits avec les conjointes.

La majorité des pères en congé parental rencontrés dans le cadre de ma recherche estiment qu'ils doivent en faire plus en matière de tâches ménagères pendant cette période qu'ils n'en faisaient avant, voire d'en faire la majorité. Pour certains, il s'agit aussi de les faire mieux, notamment en ce qui concerne l'alimentation : préparer davantage de plats fait maison, proposer une alimentation plus variée aux enfants. Interrogés sur ce point, ils affirment fréquemment qu'à leurs yeux, le travail domestique fait partie du rôle de parent en congé parental. Quelques-uns estiment avoir voulu « être à la hauteur » en prenant en charge la totalité des tâches domestiques, comme Ugo²⁶² : « je voulais tout prendre pour moi, histoire d'assurer socialement, de jouer le rôle d'homme à la maison ». Certes, l'objectif de se charger de la majorité de la gestion de la maison est parfois abandonné ou amandé au fil des mois. Néanmoins, comme les pères bénéficiaires de l'APE (Boyer, Renouard, 2004 ; Trellu, 2010), mes enquêtés déclarent généralement partager toutes les tâches ménagères avec leurs conjointes. La proportion de tâches réalisées par l'un et l'autre varie cependant en fonction du jour : les pères rencontrés estiment faire la majorité des tâches ménagères en semaine, mais les partager avec leurs conjointes le weekend, si bien qu'ils pensent en faire un peu plus qu'elles. Le discours d'Isaac est représentatif de celui de la plupart des enquêtés :

On a gardé une organisation, même maintenant [que je suis assistant maternel], c'est-à-dire que grosso modo, le weekend, on fait le ménage en grand avec mon

²⁶² Informaticien, conjointe contrôleur de gestion, deux enfants, en congé parental pendant trois ans pour le deuxième enfant ; interrogé dans le cadre d'une enquête précédente (Chatot, 2014).

épouse, un peu partout et après, effectivement, tout ce qui est les trucs un peu plus légers, c'est moi qui les fais, au quotidien, je ne sais pas, faire tourner les lessives, faire la vaisselle, des trucs comme ça. (Isaac, ancien hôte d'accueil en entreprise, conjointe ingénieure informatique, deux enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le deuxième)

Contrairement aux pères bénéficiaires de l'APE, le linge ne semble pas être une prérogative féminine (Kaufmann, 1992) : beaucoup d'enquêtés rapportent faire régulièrement la lessive²⁶³ et seuls deux pères (parmi les plus âgés) déclarent ne pas s'en occuper ou ne s'occuper que d'une partie du linge. De même, seuls trois pères déclarent que le repassage est effectué uniquement par leur conjointe. De ce point de vue, il semblerait que le traitement du linge soit un peu moins marqué comme « féminin » qu'il ne l'était il y a dix ans²⁶⁴, en tous cas pour les pères pourvoyeurs de soins.

Les pères en congé parental incluent donc les tâches ménagères dans le périmètre de leurs responsabilités. Cependant, contrairement aux mères en congé parental (Brunet, Kertudo, 2010), ils ne les considèrent pas de leur responsabilité exclusive ou du moins principale. De fait, comme montré dans le chapitre 6, les pères en congé parental bénéficient de ce point de vue des normes de genre en matière de prise en charge des tâches domestiques : avoir pris un congé parental et en faire plus en termes de travail domestique que ce qui est perçu comme la norme masculine leur permet d'être perçus par leurs conjointes comme en faisant « beaucoup », ou du moins d'être décrits par elles comme en faisant beaucoup auprès de l'enquêtrice. Réciproquement, du côté des conjointes, elles éprouvent souvent des difficultés à se désintéresser de la gestion du foyer, tant dans une perspective de contre-don (pour « décharger » leurs conjoints) que parce qu'elles estiment que c'est « leur rôle » (Trellu, 2010).

3. Le bricolage : une spécificité du *care* masculin ?

De nombreuses enquêtes sur les pères au foyer mentionnent l'implication de ces hommes dans des activités domestiques « masculines » (Doucet, Merla, 2007 ; Colbert, 2010 ; Trellu, 2010 ; Medved, 2016). Cependant, cette prévalence n'apparaît pas dans les travaux sur les pères en congé parental à l'étranger²⁶⁵. Il est probable que cette différence entre les pères « au foyer » et les pères « en congé parental » à l'étranger tiennent à la durée de l'inactivité

²⁶³ Activité mentionnée explicitement par onze pères sur trente-sept parmi leurs activités quotidiennes.

²⁶⁴ Par contre, la gestion du linge des enfants (acquisition et tri des vêtements, choix des tenues) reste une tâche exclusivement féminine dans plusieurs couples interrogés.

²⁶⁵ Elle ne concerne qu'un enquêté de la seconde enquête menée par Elin Brandth et Berit Kvande ; 2016a, 2016b, 2018.

professionnelle. En effet, les hommes en congé parental en Suède, en Norvège, au Canada, etc., ne restent souvent que quelques mois au foyer avec leur enfant, tandis que les hommes interrogés en tant que « pères au foyer » par Andrea Doucet (par exemple) ont été au foyer pendant au moins un an. Cependant, selon l'hypothèse d'Elin Branth et Berit Kvande (1998) concernant l'importance de l'inscription dans le marché de l'emploi comme « assurance » de la masculinité du père, on pourrait avancer que cette différence entre pères au foyer et en congé parental tient au besoin des premiers de donner des gages de leur masculinité du fait de leur non-respect d'une des normes prépondérantes de cette dernière (avoir un emploi rémunéré et être pourvoyeur de revenus) ; tandis que les seconds en seraient protégés grâce à leur carrière professionnelle, au sein de laquelle le congé parental n'est qu'une « parenthèse ».

Les activités de rénovation de la maison et plus largement les autres activités domestiques traditionnellement rattachées au masculin (bricolage, jardinage, entretien des véhicules) sont qualifiées par Laura Merla et Andrea Doucet (2007) de travail non-rémunéré à connotation masculine et sont interprétées à la fois comme une façon pour ces hommes de contribuer à l'économie domestique par l'autoproduction, de justifier leur présence au foyer en mettant l'accent sur des tâches et des activités « masculines », et de se distinguer du féminin. Hélène Trellu (2010) qualifie ainsi l'accent mis sur de telles activités par ces hommes de « discours de revirilisation ». Andrea Doucet (2004) pour sa part analyse les travaux réalisés par ces hommes dans la maison comme une manière de transformer le foyer. Cela permettrait de transposer un espace symboliquement marqué comme féminin (*home*) en une maison (*house*), c'est-à-dire quelque chose qui peut être (re)construit. Or, ces occupations pourraient également être décrites comme du *care* masculin : les hommes prendraient soin de leur famille d'une manière « masculine », en améliorant leur environnement (Pochic, 2000).

À l'inverse, le constat d'une faible emphase mise sur les activités « masculines » est marginal, mais est néanmoins attesté dans l'étude de Catherine Solomon (2014) sur 26 pères au foyer²⁶⁶ vivant aux Etats-Unis : ces hommes mentionnent davantage les activités domestiques marquées comme « féminines » (le ménage, la lessive, la cuisine et la planification des repas) que des activités plus « masculines ». L'autrice souligne notamment l'importance pour ces hommes de la planification de repas équilibrés (*healthy* en version originale) et de soutenir la carrière de leurs conjointes.

Parmi les trente-sept pères en congé parental rencontrés dans le cadre de cette enquête doctorale, treize pères ont mentionné vouloir faire des travaux de construction ou de rénovation

²⁶⁶ sans activité professionnelle ou inférieure à 10 heures par semaine dans le cas de trois pères.

ou du jardinage pendant leur congé parental. Ceux qui déclarent effectivement y avoir consacré du temps sont les hommes qui ont pris des congés « longs ». Ces projets font l'objet de peu de commentaire en entretien, si ce n'est pour préciser qu'ils manquent de temps pour les réaliser ou pour les présenter comme une occasion de passer du temps seuls pour ceux qui en ont la possibilité :

En général, je n'ai pas trop de weekend. Si je fais des trucs hors train-train quotidien, c'est toujours avec les enfants, donc... Si, j'ai réussi à avoir une maison de campagne, que je rénove, donc de temps en temps je pars, j'aime bien. Parce que c'est vrai que je suis tout seul, et ça me fait plaisir de temps en temps. (Simon, livreur, conjointe marchandiseur, deux enfants, en congé parental pendant deux ans pour chacun de ses enfants)

Ces activités « masculines » fréquemment mentionnées par les pères en congé parental (en France, dans le cadre de congés « longs ») ou au foyer peuvent donc être analysées de différentes manières : moyen de donner des « gages » de masculinité à leur entourage et à l'enquêtrice, compensation de l'absence de travail rémunéré par du travail non-rémunéré supplémentaire par rapport au travail domestique quotidien ou ressource pour justifier une moindre prise en charge de ce dernier, *care* masculin... Ainsi, on peut faire un parallèle entre le rapport au travail domestiques des femmes et des hommes en congé parental. Les premières se fixent de « nouvelles missions domestiques » en internalisant des tâches domestiques externalisées en temps normal (préparation de confitures, confection de vêtements pour les enfants) selon Florence Brunet et Pauline Kertudo (2010), comme si le volume de travail domestique s'accroît pour remplir le temps disponible de la femme (Dussuet, 1997). De même, les pères en congé parental tendent à inclure dans leurs responsabilités des travaux de bricolage ou d'autres tâches domestiques « masculines ». Cependant, cette inclusion est fonction de la durée du congé, ce qui peut s'expliquer de plusieurs manières : meilleure organisation et plus grand investissement dans l'espace domestique pour les hommes qui ont passé au moins un an sans activité salariée, garde d'enfants plus grands (dont le rythme est peut-être plus compatible avec la réalisation d'activités de bricolage), mais peut-être également éloignement de l'emploi plus grand expliquant le besoin de ces hommes de mener des activités de « revivification ».

Les modalités du *care* paternel présentent donc plusieurs spécificités, déterminées par les normes de genre. En effet, les pères ne prennent pas soin des enfants et du foyer exactement de la même manière que les mères. Concernant le travail parental, les hommes se présentent

comme adoptant des postures éducatives différentes des femmes notamment concernant ce qui est décrit par la vulgate psy comme la spécificité paternelle : l'ouverture au monde et l'autorité. Ils estiment également passer plus de temps à jouer avec les enfants que les mères, et leur proposer plus d'activités d'extérieur. Cependant, ces variations du rôle parental en fonction du sexe du parent concernent principalement ceux qui ont des enfants en âge d'interagir. Les pères en congé parental qui ont seulement un enfant encore nourrisson décrivent quant à eux des pratiques parentales très similaires à celles de leurs conjointes. Plus largement, les pères déclarent que le congé parental a transformé leur exercice de la paternité. En effet, il a été l'occasion de développer des dispositions comme l'attention à l'enfant ou la patience (explorées dans le chapitre précédent). Il aurait également permis de tisser ou de raffermir le lien avec leur.s enfant.s, par le temps passé avec eux et la prise en charge du travail parental de tous les jours. Ces éléments montrent, comme l'a affirmé Andrea Doucet (2006a), que la capacité de prendre soin souvent attribuée aux mères est largement dépendante de la responsabilité qui leur est attribuée concernant les enfants. À ce titre, si *care* masculin il y a, il n'apparaît qu'à la marge dans le discours des pères en congé parental au sujet de la prise en charge des enfants²⁶⁷.

Cependant, le *care* masculin se révèle dans la définition de leurs responsabilités par les hommes du rôle de pourvoyeur de soins. En effet, pères et mères en congé parental ont des conceptions différentes de ce en quoi consiste prendre soin de sa famille. Pour les pères, prendre soin passe par une approche centrée sur l'enfant : il s'agit de privilégier le temps d'interaction avec lui. Les tâches ménagères font également partie des missions qu'ils se fixent (en tous cas dans mon enquête), mais elles sont perçues comme secondaires et ne doivent pas empiéter sur le temps parental. À l'inverse, pour les femmes, les tâches ménagères sont perçues comme une manière de procurer du bien-être aux membres de la maisonnée. Par exemple, Elisa²⁶⁸ explique que son congé parental lui permet de changer les draps régulièrement, au lieu d'attendre qu'ils soient sales comme c'était le cas quand elle travaillait. De même, Peggie²⁶⁹ souligne que pendant son congé parental, elle avait tendance à mettre son temps au service du travail domestique : « [Je me disais que] comme je suis à la maison, il faut qu'on mange plus varié, que le ménage soit fait, que le linge soit tout le temps propre et pas en attente dans le panier à linge sale... ». De plus, certains pères incluent également dans leurs responsabilités de père en congé parental les travaux dans le logement ou d'autres activités de bricolage (comme la « cabane dans le

²⁶⁷ Même si un autre dispositif d'enquête, notamment de type ethnographique, permettrait peut-être de mettre en évidence des spécificités paternelles sur ce point.

²⁶⁸ Testeuse de jeux vidéos, conjoint développeur informatique, trois enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le troisième enfant

²⁶⁹ Surveillante pénitentiaire, conjoint infirmier, deux enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant

jardin » que veut construire Nathan²⁷⁰), ce qui peut être interprété comme une manière « masculine » de prendre soin de sa famille et de son environnement.

II — SE PROTÉGER DE LA DISPONIBILITÉ PERMANENTE

La disponibilité permanente aux enfants induite par le dispositif du congé parental présente selon les parents bénéficiaires le risque de « s’oublier » (Chatot, 2018), c’est-à-dire de privilégier le *childcare* au détriment du *self-care*, de l’attention à soi :

Il faut se mettre des limites [et ne pas essayer de tout faire], parce que sinon... Vous devenez la chèvre de la maison et c’est pas bon, quoi. Moi j’essaie de penser un petit peu à moi, j’ai du mal, mais j’essaie, ne serait-ce que sortir tout seul et d’aller faire un bon tour de vélo pour s’oxygéner la tête, c’est important... (Basile, plombier, conjointe comptable, trois enfants, en congé parental pendant deux ans pour le troisième)

Il s’agit donc de se ménager du « temps pour soi », en marquant certaines périodes de temps comme personnelles et non-assignées à la surveillance des enfants. Deux types de sorties possibles de la disponibilité permanente apparaissent dans le discours des parents en congé parental : se dégager du temps personnel pendant le congé et le retour au travail salarié.

1. Mettre à profit les interstices de la présence intensive

Les différents rapports au temps des pères en congé parental exposés dans le chapitre précédent mettent en évidence une latitude possible dans la détermination de l’emprise du travail parental sur le temps du parent pourvoyeur.euse de soins. Certes, les parents en congé parental investissent généralement cette période sur le mode de la parentalité « intensive » (Hays, 1998) et privilégient les moments d’interaction parent-enfant. Néanmoins, une partie d’entre eux mentionnent que l’intensité du travail parental peut être diminuée. En effet, en fonction des tâches qu’ils s’assignent dans une journée en plus de la prise en charge des enfants (bricolage, tâches ménagères ou administratives) et des ressources dont ils disposent, l’attention qu’ils portent aux enfants peut être moindre (en mettant l’enfant dans un parc ou dans un couffin) voire nulle (quand les enfants sont surveillés par une autre personne). Ils peuvent alors dégager du « temps pour soi ». Ce dernier peut s’inscrire dans différents

²⁷⁰ commercial, conjointe chiropraticienne, deux enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant

moments : les temps de sieste, ceux où le ou la conjoint.e est présent.e au domicile ou ceux où l'enfant est confié à un mode d'accueil (comme exposé dans le chapitre 6)²⁷¹.

Dans le cas des pères, le besoin de se protéger de ce possible oubli de soi est rarement justifié auprès de l'enquêtrice : le temps pour soi relèverait d'un besoin évident, afin de se préserver. Certaines mères à l'inverse commentent les bénéfices attendus de ces moments de « soupape », comme Florine dont la benjamine est gardée en crèche deux jours par semaine afin que sa mère puisse s'occuper de la maison mais aussi parfois « discuter avec des adultes » :

De temps en temps, je vais boire un chocolat avec une copine, discuter avec des adultes ça fait du bien, parce que c'est vrai que dans notre quotidien on étouffe un petit peu parce qu'on ne voit personne, à part notre conjoint, du coup j'essaye de voir d'autres adultes pour pas peser trop sur mon conjoint, parce que lui aussi il rentre du travail, il a fait sa journée, et c'est vrai que si j'ai pas vu d'adulte ou parlé avec des gens, j'ai tendance à lui demander beaucoup et j'ai besoin. Je pense que pour l'équilibre de la famille, j'essaye de prendre soin de moi aussi, parce que je sais que si moi je vais bien, ça va découler, donc les enfants vont aller bien. (Florine, préparatrice en pharmacie, conjoint expert-comptable, trois enfants, en congé parental pendant deux ans pour les deux premiers enfants et pendant deux ans et demi pour le troisième enfant)

Dans le discours de Florine, le temps qu'elle prend pour elle-même est assimilé à une activité de *care* au bénéfice des autres membres de sa famille, dans la mesure où iels bénéficieraient de son propre bien-être. D'une façon générale, les mères commentent souvent les temps qu'elles marquent comme personnels avec humour ou ponctuent leurs récits de rires. Mobiliser le ton de la plaisanterie leur permet de gérer la dissonance entre « ce qui est » et « ce qui devrait être » pour se conformer à la norme de « la bonne mère », dévouée et ravie de se consacrer à ses enfants (Henchoz, 2012). Carmela²⁷² explique par exemple que pour la halte-garderie : « je me suis renseignée assez vite [rire], parce que j'avais besoin de ce temps ». De même, Peggie²⁷³ raconte que la journée où sa benjamine était gardée, elle « faisait ses corvées » (notamment

²⁷¹ Les moments où l'enfant est gardé par le père et est réveillé tout en faisant l'objet d'une attention moindre du parent parce qu'il ou elle est placé.e dans un environnement « sécurisé » (poussette, couffin, parc...) sont rarement mis au service du « temps pour soi », il s'agit plutôt de réaliser des tâches domestiques.

²⁷² infirmière, conjoint vendeur, un enfant, en congé parental à temps plein pendant trois mois, puis à temps partiel pendant trois mois

²⁷³ surveillante pénitentiaire, conjoint infirmier, deux enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant

domestiques) le matin pour pouvoir « penser à [elle] » l'après-midi : « des trucs tout bêtes, me faire le brushing, me faire les ongles... [rire] ».

Plus largement, les pères parviennent plus facilement que les mères en congé à se dégager du temps pour eux et qui ne soit pas dédié à la gestion du quotidien. Pour ce faire, ils mettent à profit les temps de sieste et ceux où les enfants sont gardés. En effet, dix pères bénéficient d'un mode d'accueil ponctuel, comme une halte-garderie ou par une grand-mère. D'autres pratiquent une activité personnelle (sportive ou artistique par exemple) le soir ou le weekend lorsque la conjointe est au domicile. Cette capacité à se réserver du temps est facilitée par le fait que comme montré précédemment, les tâches ménagères sont perçues par eux comme une composante secondaire de leur rôle de pourvoyeur de soins. À l'inverse, les mères en congé parental tentent d'assurer à la fois le travail parental et le travail ménager, quitte à réduire le temps d'interaction mère-enfant ou à affecter à l'entretien du foyer les temps où l'enfant est gardé. Les pères en congé bénéficient à ce titre des normes de genre en matière de parentalité : ils peuvent justifier d'être ponctuellement indisponibles aux demandes de *care* émanant des enfants (à leurs yeux, ceux de leurs proches et de l'enquêtrice) à la fois parce que la paternité est « conditionnelle » (Modak, Palazzo, 2002) et parce que leurs conjointes cherchent à les préserver et tentent d'affecter leur temps de présence au domicile à la prise en charge des enfants et d'une partie des tâches domestiques. Un parallèle peut être tracé avec les pères en congé canadiens rencontrés par Judith Beglaubter (2019) :

Les pères ont confiance dans leur capacité à prendre soin parce qu'ils ont le sentiment que les exigences sont minimales. Un père rapporte qu'il est « assez sûr d'être capable de le garder en vie » et un autre déclare : « Les besoins ne sont pas si élevés. La nourrir, s'assurer qu'elle dort, s'assurer qu'elle est propre ». En dépit de cette première impression, ces hommes ne sous-estiment pas la quantité de travail induite par la charge d'un jeune bébé, mais ils manifestent des identités de parentalité morale. Le « bon » paternage n'est rien de plus (ou de moins) que s'assurer que l'enfant est content et que ses besoins élémentaires de vie sont couverts. [...] Ils semblent « immunisés » (Shirani, Coltart, and Henwood 2012) à la « mompetition » et aux attentes culturelles de culpabilité maternelle auxquelles les femmes doivent faire face. (*ibidem* : 11, ma traduction)

Si les pères français semblent attendre davantage de leur congé que simplement « garder l'enfant en vie » et être moins confiants dans leurs capacités²⁷⁴, les normes sociales en matière de parentalité permettent à ces hommes de se distinguer comme « bons pères » avec un investissement dans la parentalité bien moindre de celui des mères. En effet, la simple prise du congé parental est mise au versant des qualités parentales de l'homme bénéficiaire, d'après les réactions que les enquêtés rapportent à l'annonce de leur décision (Solomon, 2014 ; Schmidt, Reider, Zartler, Schadler, Richter, 2015). De plus, si quelques pères mentionnent avoir voulu mettre la période du congé à profit pour « éveiller » leurs enfants ou leur proposer des activités éducatives (notamment des pères cadres), aucun d'entre eux à deux exceptions près (encadré 24) n'a mis en place une méthode pédagogique particulière.

Encadré 24 - Deux pères pédagogues

Philippe (ingénieur pédagogique, conjointe graphiste, deux enfants, en congé parental à plein temps pendant six mois puis à temps partiel pendant six mois pour le premier enfant) explique lors de l'entretien avoir voulu mettre en place les principes de Loczy. Il décrit ces principes comme une méthode où « les enfants ne font que ce qu'ils savent faire, on développe au maximum leur autonomie, on les traite comme des êtres humains ». Il s'agirait d'une sorte d'antithèse d'une approche en termes d'éveil : « On ne va pas le mettre sur le ventre tant qu'il ne sait pas se mettre sur le ventre tout seul, on ne va pas l'asseoir tant qu'il ne sait pas s'asseoir, on va pas le faire marcher, on ne va pas le monter sur des structures, il va les monter tout seul, le jour où il pourra. ». Il mentionne appartenir à une famille intéressée par la pédagogie : son grand-père était dans « l'éducation nouvelle », son oncle était organisateur de centre de vacances et sa sœur s'est reconvertie dans l'éducation des jeunes enfants.

Aurélien (ancien gendarme, conjointe médecin, trois enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant et depuis six mois pour le troisième enfant) a pris son premier congé parental pour opérer une reconversion en tant que professeur des écoles, qu'il complète lors de son deuxième congé par une formation portant sur les neurosciences de

²⁷⁴ Quelques pères mentionnent leurs inquiétudes à ce sujet avant de prendre le congé. Par exemple, Nathan déclare :

[Pour le premier,] j'ai hésité à prendre un congé parental ; enfin ma copine me demandait si ça me disait de prendre un congé parental pour le premier, ça m'avait pas forcément attiré, je me sentais pas forcément prêt à assurer cette lourde tâche. [...] Je me sentais pas, vu que c'était vraiment une nouveauté, je me disais « ça va peut-être être trop lourd à gérer », d'avoir un enfant, ne sachant pas gérer ses rythmes, lui donner un rythme... Plein de choses, quoi. Et quand il avait deux-trois mois, je me suis dit « j'ai bien fait de ne pas prendre un congé parental », parce que je me sentais pas toute la journée de faire que ça, j'aurais pas forcément la patience. (Nathan, commercial, conjointe chiropraticienne, deux enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant)

l'éducation. Il espère la mettre à profit non seulement dans son métier d'instituteur, mais aussi dans une micro-entreprise qu'il compte monter pour exercer en tant que coach en développement personnel. Il se décrit comme « pleinement » dans l'éducation bienveillante (voir infra) et dans une démarche de recherche par rapport aux méthodes pédagogiques à mettre en place dans la sphère familiale et dans son métier. Il présente son activité de père comme tournée vers la recherche de stimulations et d'activités pour ses enfants, qui seraient « très en demande » sur ce plan. En effet, l'aîné a été diagnostiqué comme « enfant à haut potentiel » et la benjamine serait une « centrale nucléaire » ayant besoin de « combustibles ». Il explique s'être renseigné ou avoir imaginé des activités spécifiques pour stimuler ses enfants (par exemple de sport pour son fils aîné, des vidéos dans différentes langues pour sa benjamine). De même, il a organisé ses journées de congé avec cette dernière afin de la garder occupée en fonction des impératifs qu'il pouvait avoir : « ça a été tout le temps des stratégies d'optimisation qui ont été mises en place. [...] C'est beaucoup d'activités de zapping qu'il faut organiser en fonction de, c'est une palette d'activités qu'il faut placer en fonction de la petite et en fonction de ce que j'ai à faire moi aussi ».

À l'inverse, plusieurs mères en congé parental ont mentionné leur intérêt pour « l'éducation/la parentalité bienveillante/positive »²⁷⁵ (méthode mentionnée par un quart des enquêtées), le maternage « proximal »²⁷⁶ ou la méthode Montessori. Or, l'éducation bienveillante et le maternage proximal sont deux systèmes pédagogiques requérant une extrême disponibilité du parent : ils prônent l'écoute des besoins de l'enfant et l'incitation de l'enfant à les expliciter, ainsi que l'adaptation du parent à ces besoins²⁷⁷. Ces méthodes exigent donc des parents un travail émotionnel important (ou plus important que celui généralement attendu des parents) de répression des affects jugés négatifs (colère, impatience, etc.) et de performance d'une attitude d'attention, de disponibilité et de patience vis-à-vis de l'enfant. Dans le cas de l'éducation bienveillante, les comportements et outils perçus comme violents pour l'enfant sont

²⁷⁵ Le discours de la parentalité positive peut être interprété comme une « rééducation temporelle » pour les parents, les incitant à déployer des compétences temporelles comme la disponibilité, la patience, l'anticipation ou l'implication (Bessin, 2019).

²⁷⁶ Pratiques d'allaitement à la demande, du co-dodo c'est-à-dire que parent et enfant dorment ensemble, utilisation d'écharpes de portage. (Diego Christine, 2017, « Les hyper mères : le point sur le maternage intensif », *Parents* [en ligne], article mis à jour le 22 février 2017, consulté le 06 novembre 2019. URL : <https://www.parents.fr/etre-parent/maman/maternage/les-hyper-meres-le-point-sur-le-maternage-intensif-13146>)

²⁷⁷ Bancaud Delphine, 2017, « L'éducation bienveillante, véritable avancée ou concept fumeux ? », *20 minutes* [en ligne], article mis en ligne le 16 mars 2017, consulté le 06 novembre 2019. URL : <https://www.20minutes.fr/societe/2027015-20170316-education-bienveillante-veritable-avancee-concept-fumeux>

stigmatisés²⁷⁸. Ce système éducatif se présente comme une rupture avec les modèles d'éducation reçus, qui seraient porteurs de risques potentiels pour l'enfant. Cette méthode serait appuyée sur les neurosciences, qui auraient mis en évidence les limites cognitives de l'enfant en fonction de son développement, notamment en termes de gestion des émotions. L'adhésion à cette méthode est particulièrement représentée par Karen²⁷⁹, qui affirme que la parentalité bienveillante a « changé sa vie » (encadré 25).

Encadré 25 - Karen : avant j'étais une mauvaise mère, mais ça c'était avant

Karen décrit rétrospectivement l'arrivée de ses deux aînées comme « compliquée » : elle était « paniquée », le moindre déplacement à l'extérieur du domicile était « difficile » pour elle. Ses difficultés auraient été d'autant plus grandes qu'elle se décrit comme ayant été mal accompagnée. Par exemple, elle estime que les sages-femmes de la maternité ne l'ont pas conseillée correctement concernant l'allaitement, en lui recommandant d'allaiter à heures fixes (au lieu de privilégier un allaitement à la demande). Elle critique le manque d'expérience récente des professionnelles : « elles ont allaité il y a quarante ans, elles disent que ça ne fait pas mal... ». Or, selon Karen, « la fatigue des jeunes mamans, c'est 80% de questions qu'on se pose » mais son environnement ne lui prodiguait ni réponses ni encouragements à suivre ses intuitions.

Lors de sa troisième grossesse (de jumeaux), Karen entre en conflit avec son supérieur. Elle décide de prendre un congé parental parce qu'elle ne « se sentait pas » de retourner à son poste après le congé de maternité. Elle profite de son congé parental pour faire un bilan de compétence, qui l'oriente vers une carrière de « conseillère en insertion professionnelle ». Parallèlement, encouragée par une amie qui lui décrit une formation à la parentalité comme « un vrai travail sur soi », elle suit un atelier destiné aux parents, pour « accompagner [s]es enfants au mieux ». Elle est séduite par l'approche proposée et décide de se former dans le soutien à la parentalité, auprès d'une « pointure » dans le domaine de la parentalité bienveillante.

Sa découverte de la parentalité bienveillante est présentée comme une révolution :

²⁷⁸ Non seulement les châtiments corporels comme les fessées ou les claques, déjà perçus comme illégitimes dans les normes de parentalité dominantes, mais aussi les cris ou les injonctions à l'enfant qui ne seraient pas accompagnées d'explications par exemple.

²⁷⁹ chargée de clientèle, conjoint ingénieur, quatre enfants, en congé parental pendant deux ans pour ses cadets

Ça a changé ma vie ! ça l'a changé dans ma relation avec mes enfants, ça l'a changé aussi principalement, [nous] les parents, on a tendance à culpabiliser toujours, à vouloir être le parent parfait, à travailler, à faire le ménage, à s'occuper de ses enfants, la bouffe... tout tout tout ! Ce que j'ai appris dans ces ateliers et surtout la formation c'est déjà que la perfection n'existe pas, et surtout un parent, j'aime pas dire un bon parent, mais pour être un parent conscient, le parent il faut qu'il soit bien ! Je donne souvent l'image de l'avion, l'hôtesse de l'air qui dit "s'il y a des pressurisations, le parent doit d'abord mettre son masque et ensuite il le met à l'enfant". Dans la vie c'est pareil. Si un jour je n'ai pas envie de faire le ménage, je ne fais pas le ménage. [...] Je vais d'abord plus jouer avec mes enfants, profiter d'eux, on va regarder un dessin animé à la télé, je vais me coller au milieu, au lieu de ranger la table, faire le ménage... C'est vrai que c'est un peu le bordel chez nous, mais c'est vivant et ça a vraiment changé dans le sens où c'est beaucoup plus simple [...], les enfants sont bien.

Pour illustrer les changements intervenus, elle compare ses pratiques parentales (et domestiques) avec ses deux ainées et celles qu'elle aurait aujourd'hui :

Aujourd'hui, je ferais de l'allaitement à la demande et je me prendrais moins la tête, je vivrais vraiment, en me posant moins de questions, en faisant beaucoup plus un maternage proximal. [...] Je l'aurais plus portée avec moi, en portage.

J'étais tellement paniquée avec ma première que ça a été aussi très difficile. Là aujourd'hui, avec tout ce que je sais, je pense que je m'éclaterais.

[Au début du congé,] je me mettais quand même la pression pour que ce soit rangé, pour que ce soit à peu près propre. [...] Quand j'avais une aide-ménagère, il fallait que ce soit impeccable. [...] Le siphon, je le nettoyait à la brosse à dent. [...] Et j'ai vraiment lâché là-dessus.

La parentalité bienveillante est présentée comme ayant grandement facilité ses interactions avec ses enfants. Elle la décrit également comme une vigilance de tous les instants pour ne pas retomber dans « le naturel [qui] revient au galop » (c'est-à-dire l'éducation qu'elle a elle-même reçue) et le recours à la « facilité » de l'autorité. Elle cite d'ailleurs un propos entendu dans une conférence :

Pour être 100% bienveillant avec un enfant, en respectant les préceptes de la bienveillance, tout ce qu'on nous dit sur l'écoute, sur le respect des besoins, le respect du rythme... il faut deux parents à plein temps pour un enfant. Et c'est vrai ! Parce que quand l'enfant des fois va piquer une crise, des fois ça va être compliqué quand on a passé une mauvaise journée.

Ainsi, le discours de Karen est ambivalent, entre valorisation des apports de ces préceptes à ses pratiques parentales et à son bien-être. Il s'agit pour elle de renoncer à une forme d'excellence, notamment dans le domaine domestique, et de faire davantage confiance à ses « instincts », par exemple la pratique du maternage proximal. Pourtant, elle décrit son quotidien comme épuisant. Elle impute sa fatigue au caractère de ses enfants (un de ses jumeaux est décrit comme « difficile ») et à la difficulté à n'être qu'avec les enfants pendant son congé parental, sans activité pour se changer les idées. En effet, pour elle, un congé parental à plein temps « c'est trop » et elle « [pense [qu'elle] n'étai[t] pas loin de l'épuisement maternel » avant de reprendre le travail. Karen se décrit d'ailleurs comme particulièrement active à lutter contre l'isolement et l'enfermement du congé. Elle s'efforce de rester en contact avec des adultes : fréquentation de lieux parents-enfants ou de maisons vertes et bleues de Dolto, maintien de liens avec des amies mères (rencontrées par une association de parents, les cours de préparation à l'accouchement ou encore lors de ses formations de soutien à la parentalité) et maintien du contact avec ses collègues, qu'elle appelle ou va voir régulièrement. Au moment de l'entretien, elle retravaille à la banque à temps partiel depuis quelques mois et elle « revi[t] ». Elle espère par la suite développer son activité de formatrice en soutien à la parentalité afin de quitter son emploi salarié.

Si toutes les enquêtées ne se revendiquent pas de la parentalité bienveillante comme Karen, cette dernière est représentative d'un discours présent dans la majorité des entretiens avec les mères en congé parental, où le désir de « profiter » des enfants va de pair avec la volonté d'être une « meilleure » mère qu'en temps normal (Brunet, Kertudo, 2010) : leur proposer des activités variées et/ou de répondre à leurs sollicitations, multiplier les temps d'interaction, etc. Par exemple, Elisa explique se rendre disponible aux propositions de sa fille :

Je suis ouverte aux jeux qu'elle m'apporte. Je suis très occupée souvent, mais j'essaye de m'interrompre si elle m'apporte un livre, on le lit [...] c'est des rythmes qu'on essaye de prendre toutes les deux. C'est des choses que j'ai jamais fait pour

les deux autres. (testeuse de jeux vidéos, conjoint développeur informatique, trois enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le troisième enfant)

La capacité des pères en congé parental à se dégager davantage de temps « pour eux » que les mères tient donc à la conjonction de deux facteurs. Tout d'abord, leurs représentations d'une « bonne » attitude parentale est moins extensive que celle des mères, notamment en ce qui concerne la disponibilité à l'enfant. A titre d'exemple, deux mères mentionnent avoir régulièrement rogné sur leur temps physiologique (prendre une douche, aller aux toilettes) pendant le congé, ce qui n'est le cas d'aucun père. Ensuite, les pères acceptent plus facilement d'abaisser leurs exigences en termes de propre et de rangé afin de diminuer leur charge de travail domestique, tandis que les mères s'efforcent de mener de front travail parental et travail domestique.

Cette disjonction se manifeste également dans l'attitude des conjoints des parents en congé parental concernant l'affectation du temps du soir et des weekends. Puisqu'une prise en charge des enfants par les pères pendant les journées de semaine les place comme des pères plus impliqués que la moyenne, ils peuvent négocier avec leurs conjointes un partage des tâches le soir et le weekend. En effet, ces dernières ont souvent à cœur de laisser du temps personnel au père, afin qu'il se ressourcé²⁸⁰ :

Avec mon mari qui est tout le temps à la maison, qui est tout le temps avec les enfants, je vais avoir beaucoup plus à cœur le week-end d'être avec les enfants, de m'occuper un peu plus avec lui, de le laisser faire son... Parce que lui il a une activité sportive beaucoup plus importante, et qui est importante pour lui, et il veut se diriger dans cette formation-là plus tard... Mais je vais prendre, le dimanche il fait sa séance de sport, à la salle, il va à sa séance de boxe, donc je sais qu'à 14h-15h c'est là qu'il peut nous retrouver et là on fait une sortie en famille, et pour moi c'est important qu'il fasse ça. De laisser ce temps à lui. Parce que sinon on devient que des parents, déjà, je pense que c'est pas bon, et parce que on devient aussi... On se fatigue, on devient un peu fou, je dirais, à voir que les enfants, c'est humain, hein, d'avoir des enfants tout le temps et pas s'occuper de soi, pas prendre le temps de respirer. (Sabine, employée administrative, conjoint policier, deux enfants, conjoint en congé parental depuis un an et demi pour le deuxième)

²⁸⁰ Même si, selon quelques pères enquêtés, ce besoin n'est pas suffisamment reconnu par elles.

À l'inverse, les conjoints des mères en congé parental s'efforcent rarement de marquer des temps le weekend où la mère pourrait avoir du temps pour elle. Par contre, certains d'entre eux tentent de protéger leurs conjointes du risque d'oubli de soi ou d'oubli du couple que représenterait la disponibilité permanente permise par le congé parental. Cette « protection » prend la forme d'une incitation à conserver une activité professionnelle ou à marquer des temps comme dédiés à la relation conjugale :

[Enquêtrice : Souvent les parents de jeunes enfants me parlent de difficultés concernant le temps pour soi ou le temps de couple, et vous ?] Je pense que le temps perso, le temps à deux en amoureux, il en manque, il en manque. Après, je le savais avant, pour l'avoir déjà vécu²⁸¹ donc là on est à peu près, on sait aussi, on savait aussi, je pense que Valérie en avait moins conscience que moi, maintenant elle le sait. Maintenant, Valérie a plus de mal à se séparer de ses filles. Par exemple, j'ai mon frère qui disait « on part quatre jours en montagne », j'ai proposé à Valérie de faire garder les enfants mais elle ne veut pas. C'est-à-dire qu'il y a un côté, elle ne veut pas parce que je pense qu'elle [...] ne se sent pas suffisamment confiance pour laisser les enfants. Donc ça, ça joue. Il y a aussi une modification dans les relations sexuelles, je pense, il y a aussi la fatigue, parce qu'on a des petits-enfants et du coup on est enquiné deux fois, trois fois, quatre fois par nuit, des levers, et donc on le paye, ça se paye et ça se paye aussi sur le plan de la relation. Il y a une autre dimension, il pourrait y avoir, même quand les enfants à la limite ils ne sont pas là, on va dire le soir, les enfants sont couchés, il est 21h30, on a fini la partie entretien, repas, ce genre de chose, ce qu'on va discuter dans un premier temps tout d'abord c'est de l'enfant ou des enfants. Ou ce qui peut manquer dans nos échanges en avant, c'est par exemple en lisant un livre en commun, on parlait du livre pendant une semaine. Ce qu'on pensait, comment on comprenait les choses... Ou alors on allait dans un musée, comment on appréciait cette œuvre... C'est pareil, on ne fait plus ça. (Vincent, directeur d'un centre communal, conjointe responsable des finances dans un centre communal, quatre enfants, quatrième gardé par sa mère en congé parental)

À ce titre, ce que les conjoint.es des parents en congé parental font pour « prendre soin » de leurs conjoint.es prend des formes différentes en fonction du sexe : les conjointes des pères en congé parental offrent au père du temps dégagé des responsabilités domestiques, tandis que les

²⁸¹ Vincent a eu deux enfants dans une précédente union.

conjoints des mères en congé parental semblent se concentrer davantage sur la mise en place de temps dédiés au couple.

L'intensité d'attention que les parents s'efforcent généralement de prodiguer à leurs enfants pendant le congé parental, envisagé comme « un temps si court » (à l'échelle du parcours de vie du parent et à l'échelle de la vie de l'enfant, à un âge où il est perçu comme évoluant rapidement ; Martiskainen, 2011), crée le besoin ressenti par les parents concerné.es de marquer des temps comme « personnels », qui ne sont pas en interaction avec l'enfant ou consacrés à l'entretien de la maison.

2. Le retour au travail rémunéré : sortir de l'assignation au foyer

Pour les pères comme pour les mères en congé parental, le retour à l'activité professionnelle est généralement attendu, avec une impatience plus ou moins grande en fonction de la durée du congé mais aussi des modalités de ce retour, suivant que le père pense reprendre un travail salarié ou monter une activité en indépendant. Cependant, il n'est pas présenté de la même manière à l'enquêtrice en fonction du sexe de l'enquêté.e.

Pour les pères en congé parental, reprendre un travail rémunéré est envisagé comme un « retour à la normale ». Les pères se justifient rarement sur ce point, même s'ils commentent parfois leur soulagement à l'idée de ne plus être en charge de l'enfant à titre principal, comme Fabien²⁸² : « je retiens la phrase que m'ont dit des collègues, le truc c'est que ouais c'est un très bon moment, après t'es content de revenir à ton boulot ». Le désir de retourner au travail s'accroît souvent avec la durée du congé, comme l'illustre Peter²⁸³, en congé parental pendant huit ans : « [pour] la dernière, on a décidé de la mettre en crèche parce que moi j'en pouvais plus, c'est moi qui en avais marre [rire]. J'étais en congé jusqu'en 2013. En 2013, j'ai décidé que ça suffisait, que je voulais de nouveau avoir un travail, sortir de chez moi... ». Il ne s'agit pas tant de renouer avec le contenu de l'activité²⁸⁴, mais bien de sortir d'un rôle de pourvoyeur de soins excluant d'autres activités ou préoccupations. Le retour au travail est décrit comme l'occasion de retrouver une vie sociale avec des adultes, de sortir de la routine et de l'enfermement du domestique et secondairement d'avoir des activités plus « intellectuelles » et

²⁸² cadre des ressources humaines dans la fonction publique, conjointe inspectrice du travail, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le deuxième enfant

²⁸³ ancien vendeur en ameublement, conjointe médecin, six enfants, en congé parental pendant huit ans du deuxième au cinquième enfant

²⁸⁴ Même si certains pères se réjouissent à l'idée d'exercer un ou plusieurs aspects de leur activité, notamment pour ceux en reconversion.

de retrouver un rôle de pourvoyeur de revenus (dimension valorisée notamment par les pères au chômage de longue durée).

Les discours tenus par les mères sur ce point sont relativement similaires à ceux des pères, à ceci près que les enquêtées mentionnent fréquemment une dimension supplémentaire : le travail comme « temps pour soi », afin d'être « autre chose qu'une mère ». En effet, de nombreuses mères mentionnent leur incapacité à se consacrer exclusivement à leurs enfants, sans exercer une activité personnelle en parallèle. Par exemple, Juliette²⁸⁵ affirme : « je ne peux pas vivre que pour mes enfants, ils sont beaucoup pour moi, mais j'ai besoin de quelque chose à côté quand même ». Comme dans le cas de Florine, cette activité parallèle à la vie familiale est souvent décrite implicitement ou explicitement comme bénéficiant aux enfants : une mère épanouie (par son travail professionnel) ferait un enfant heureux. Par exemple, Peggie²⁸⁶ déclare : « j'ai trouvé mon équilibre, je sais que j'adore mes enfants, j'aime m'en occuper, mais je ne peux pas faire ça tout le temps, il faut que j'aille travailler, il faut que je fasse autre chose pour être bien avec les enfants ». Pour la plupart des enquêtées, un travail à temps partiel est décrit comme le moyen idéal d'être présente auprès des enfants tout en gardant une « bouffée d'oxygène » :

Je n'ai jamais envisagé de m'arrêter totalement de travailler après la naissance de [mon fils], entre autres car ma mère, qui s'est arrêtée de travailler pour ma naissance, et n'a jamais repris ensuite, m'a toujours fortement encouragée à garder une indépendance financière vis-à-vis de mon conjoint. Malgré cela, je pensais être tentée d'arrêter de travailler pour m'occuper exclusivement de mon fils, et finalement je suis ravie de reprendre le travail (à mi-temps). En effet, tant que [mon fils] est petit, et maintenant qu'il est un peu plus indépendant [...], j'ai l'impression de tourner en rond et de rien faire de mes journées. J'ai même repris du poids à force de ne pas beaucoup sortir de chez moi. Je pense que plus [mon fils] grandira, plus je passerai de temps à lui proposer des activités diverses et aussi à les préparer, mais pour l'instant les quelques activités que je peux faire avec lui (lui lire des livres, chanter des comptines, lui faire des massages...) ne me prennent pas beaucoup de temps. Je suis donc contente de reprendre le travail à mi-temps, pour me sentir utile, conserver une vie sociale (maintenant que nous avons déménagé à T. et que nous ne connaissons pas grand monde ici) mais également garder du temps pour

²⁸⁵ juriste, conjoint géomètre, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le deuxième enfant

²⁸⁶ surveillante pénitentiaire, conjoint infirmier, deux enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant

m'occuper de [mon fils] et ne rien louper de son développement. (Océane, orthophoniste, conjoint ingénieur, un enfant, en congé parental pendant quatre mois ; extrait d'un mail envoyé à l'enquêtrice suite à une demande d'informations complémentaires)

Les deux mères qui ont envisagé leur congé parental comme une porte d'entrée à la situation de mère au foyer, Elisa²⁸⁷ et Charline²⁸⁸, estiment quant à elles trouver cet équilibre entre rôle de mère et temps personnel dans leurs activités associatives (comme exposé dans le chapitre 6).

Ainsi, s'il peut sembler paradoxal de présenter le retour au travail rémunéré comme une stratégie de protection face à la disponibilité permanente qu'implique le rôle de pourvoyeur de soins, il est explicitement présenté comme tel par les mères en congé parental. Plus largement, le discours des parents en congé parental rejoint fréquemment celui des mères en congé gérant ce dernier sur un mode « défensif » ou « anémique » rencontrées par Florence Brunet et Pauline Kertudo (2010), qui laissent entendre que « la situation d'inactivité professionnelle leur procure un épanouissement personnel très relatif et présente même un caractère sclérosant » (*ibidem* : 52). Cependant, on constate une différence importante entre le discours des pères et des mères sur ce point : dans le cas des pères, le congé parental n'a (presque jamais) été envisagé comme une situation pérenne. Au contraire, comme montré dans le chapitre 7, il est souvent envisagé par les pères comme une parenthèse dans la trajectoire professionnelle ou éventuellement comme une période permettant d'opérer une transition vers une autre activité professionnelle. À l'inverse, si les mères déclarent rarement à l'enquêtrice avoir envisagé de devenir mère au foyer, elles se positionnent néanmoins par rapport à cette situation, en justifiant leur impossibilité de n'être « que » pourvoyeuse de soins.

Les pères rencontrés bénéficient donc des normes de genre régissant la parentalité pour se protéger des effets perçus comme délétères de la socialisation temporelle du congé parental. En effet, la « bonne parentalité » est aujourd'hui en France caractérisée par la capacité du parent à mettre son temps au service de l'enfant, à faire passer les besoins de ce dernier avant les siens et à réaliser un travail émotionnel afin de performer une attitude d'attention et de bienveillance

²⁸⁷ Elisa (testeuse de jeux vidéo, conjoint développeur informatique, trois enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le troisième enfant) est en situation de déclassement social : issue d'une famille appartenant à la bourgeoisie et aspirant à être mère au foyer, elle en est empêchée par la situation économique du couple, d'autant que son conjoint est opposé à ce qu'elle prenne un congé parental, pour la protéger du risque d'isolement. Il cède finalement pour le troisième enfant, d'autant que le couple déménage dans une autre région et qu'Elisa va devoir démissionner du poste qu'elle occupe.

²⁸⁸ ancienne infirmière, conjoint DRH, cinq enfants, en congé parental/au foyer depuis onze ans

envers lui (Cartier, Collet, Czerny, Gilbert, Lechien, Monchatre, 2016 ; Lee, Bristow, Faircloth, Macvarish, 2014 ; Garcia, 2011 ; Landour, Odier, 2017). Cependant, ces injonctions à la disponibilité et à la positivité pèsent plus lourdement sur les mères que sur les pères. Dans cette perspective, certaines valeurs traditionnellement associées à la masculinité comme l'indépendance ou l'exercice d'une activité rémunérée et les normes temporelles qui régissent la paternité constituent une ressource pour les pères en congé parental. En effet, elles leur permettent de négocier la légitimité de la pratique d'autres activités que celles directement associées au rôle de pourvoyeur de soins, que ce soit pendant le congé (avec des activités « personnelles » pratiquées quand l'enfant est surveillé par quelqu'un d'autre) ou pour justifier la sortie du congé. À l'inverse, justifier le maintien de temps « personnel » (ou en tous cas non-familial) est moins aisé pour les mères, puisqu'il s'agit de disqualifier le possible stigmaté posé par l'enquêtrice (ou par l'enquêtée elle-même) de la « mauvaise mère » qui ferait passer ses besoins avant ceux de ses enfants. Pour ce faire, ces femmes humorisent leur découverte de la nécessité pour elles de ne pas être « que » des pourvoyeuses de soins ou mettent l'accent sur les bénéfices de ce temps personnel pour les autres membres de la famille.

III — ÊTRE UN HOMME POURVOYEUR DE SOINS : QUELLE(S) MASCULINITE(S) ?

Dans les recherches précédentes menées sur les pères en congé parental ou au foyer, les masculinités ont pu être incorporées dans l'analyse de trois manières : les masculinités comme statut, pratiques ou positionnement.

L'approche de la masculinité comme statut est notamment représentée par l'article de Berit Brandth et Elin Kvande (1998). Les autrices expliquent que leurs enquêtés (pour la majorité d'entre eux) « ont trouvé leur façon propre, masculine, d'utiliser le temps » (*ibidem* : 307, ma traduction), basée « virtuellement » sur leurs propres besoins et sur le fait d'emmener l'enfant avec soi dans ses sorties.

Rester à la maison pour s'occuper d'un petit bébé ne menace pas leur identité masculine. Ils ont une relation assurée et détendue à leur propre masculinité. Peut-être que cette sécurité est un prérequis à la prise du congé parental ? Cette assurance est en partie ancrée dans leur forte identité professionnelle. Ils ont un emploi qui signifie beaucoup pour eux, et qu'ils vont continuer à exercer ; il n'y a aucun doute à ce sujet. Plusieurs d'entre eux sont des ingénieurs diplômés, une profession

décrite comme un archétype de la culture masculine. Cela signifie que prendre un congé parental et s'occuper des enfants n'affecte pas leur arène principale ; en fait prendre soin des enfants semble être un attribut de leur mode de vie. Cela peut être vu comme une extension de la sphère masculine [...]. Le care et l'intimité avec les enfants peuvent être vues comme de nouveaux territoires à conquérir. (*ibidem* : 308-309, ma traduction)

Ces hommes à l'aise dans leur congé parental contrastent avec ceux qui se décrivent comme débordés et incapables de mener à bien les tâches qu'ils se sont fixées, et qui selon les autrices ne sont pas aussi bien arrimés au monde du travail que les premiers. À ce titre, une forte connexion à ce que les chercheuses ont qualifié de « masculinité hégémonique » (Connell, 2005 [1995]) serait un prérequis pour bien vivre son congé parental quand on est un homme²⁸⁹. Judith Beglaubter (2019) fait le même constat concernant les pères en congé parental canadiens : les pères qui se sentent « accomplis » dans leur emploi (ce qu'elle qualifie de marque culturelle de masculinité) sont « confiants » pendant leur congé parental, contrairement à ceux qui ont un rapport plus ambivalent à leur travail. De même, dans un article plus récent, Berit Brandth et Elin Kvande (2018) soulignent que si les pères en congé parental qu'elles ont rencontrés en 2002 incorporent des activités de *care* à leur identité masculine (*ibidem* : 87), ils appartiennent à la catégorie hégémonique des hommes salariés, ce qui leur offre une forme de protection. Des résultats similaires ont été rencontrés concernant des pères au foyer : des pères de classes moyennes et supérieures ayant mené une carrière professionnelle jugée réussie peuvent avoir le sentiment de « ne plus rien avoir à prouver » sur ce plan et se consacrer à un rôle de pourvoyeur de soins (Doucet, 2006a ; Doucet, Merla, 2007). Dans ces recherches, la masculinité est décrite comme quelque chose dont un homme doit donner des gages : s'il endosse un rôle de pourvoyeur de ressources, et à plus forte raison dans un domaine « masculin » et prestigieux, il peut se permettre d'adopter temporairement un rôle « féminin » de pourvoyeur de soins en étant protégé du risque de « dévirilisation ».

Dans la majorité des travaux sur les pères à la maison, la masculinité est cependant moins décrite comme un attribut possédé par les enquêtés que comme un ensemble de pratiques, permettant à ces hommes de se présenter comme « au foyer, mais avant tout des hommes » (Trellu, 2007). Il s'agit de mettre en avant les tâches ménagères « masculines » prises en charge par eux (Doucet, Merla, 2007 ; Colbert, 2010 ; Trellu, 2010 ; Medved, 2016 ; Brandth, Kvande, 2018) ou la spécificité « paternelle » dans leur manière de s'occuper des enfants (Doucet,

²⁸⁹ Andrea Doucet (2006b) met également en évidence des liens entre statut social tiré de l'activité professionnelle et acceptabilité pour un homme d'être pourvoyeur de soins.

2006a ; Brandth, Kvande, 2018 ; Romero-Balsas, Meil, Rogero-García, 2019). Deux interprétations sont données à ces spécificités paternelles dans le rôle de pourvoyeur de soins : elles seraient soit la conséquence d'une socialisation masculine (« J'ai été élevé en tant que garçon » ; Doucet, 2009 : 88, ma traduction) et/ou professionnelle (Romero-Balsas, Meil, Rogero-García, 2019), soit un moyen pour les enquêtés de justifier leur présence à la maison et de disqualifier un possible stigmatisme d'homme efféminé ou passif, tout en contribuant à l'économie du foyer.

Si cette présentation des études sur des pères pourvoyeurs de soins donnent à voir une vision univoque de la masculinité²⁹⁰, une partie des recherches sur les pères au foyer ou en congé parental présentent une pluralité de masculinités ou de rapports au masculin. Pour Caryn Medved (2016) et Berit Brandth et Elin Kvande (1998), il s'agit de positionner les enquêtés par rapport à une forme particulière de masculinité : la masculinité hégémonique (Connell, 2005 [1955]). Dans leur travail plus récent, ces deux dernières (Brandth, Kvande, 2018) situent les pères en congé parental norvégiens par rapport à une pluralité de modèles de masculinité, c'est-à-dire non seulement par rapport à la masculinité hégémonique, mais aussi d'autres masculinités (notamment celles susceptibles d'inclure des aspects de *care*) : « caring masculinities » (Elliott, 2015), « inclusive masculinity » (Anderson, 2009) et « critical positive masculinity » (Lomas, 2013). Elles constatent l'incorporation par leurs enquêtés de compétences traditionnellement « féminines », ce qui rapprochent leurs enquêtés d'une forme de masculinité « inclusive » dans la mesure où cette inclusion ne menace pas leur identité « masculine ». D'autres auteurs travaillent également l'articulation entre masculinité hégémonique et « caring masculinities », comme Judith Beglaubter (2019) et Pedro Romero-Balsas, Gerardo Meil et Jesús Rogero-García (2019). Laura Merla (2010) quant à elle ventile les pères au foyer belges qu'elle a rencontrés entre plusieurs formes de masculinités : masculinité « alternative » (défense de l'égalité des sexes, conception des individus en « polarités féminine et masculine »), masculinité « conventionnelle » (attachement au rôle de pourvoyeur de ressources ou à la sphère du travail professionnel) et « androgynie ».

Une autre manière d'aborder une possible multiplicité des rapports aux masculinités est de rendre compte des stratégies discursives déployées en entretien pour se situer par rapport à elles. C'est notamment l'approche retenue par Laura Merla (2007), qui répartit leurs discours entre « transgression assumée » (remise en cause de la validité des normes)²⁹¹, « transgression

²⁹⁰ C'est-à-dire que les attributs de la masculinité, comme avoir un emploi prestigieux et bien rémunéré ou le bricolage, seraient définis de manière univoque dans les représentations communes.

²⁹¹ Figure également rencontrée chez les pères en congé parental canadiens (Beglaubter, 2019).

circonscrite » (accent mis sur sa propre conformité à ces normes) et « transgression médiée » (stratégies de présentation de soi) des normes de la masculinité, qui visent à disqualifier le stigmaté qui peut être associé à la situation d'homme au foyer.

L'étude des relations entre masculinité et rôle de pourvoyeur de soins au masculin laisse donc apparaître une pluralité d'approches possibles, suivant qu'on étudie l'impact du rapport à la masculinité sur l'adoption de ce rôle, ou au contraire en quoi devenir pourvoyeur de soins est susceptible de transformer (ou non) le rapport à la masculinité de l'enquêté. Or, ces articulations dépendent d'un ensemble de facteurs :

- Conditions dans lesquelles le père est devenu pourvoyeur de soins : parenthèse au sein d'un emploi dans le cadre d'un congé parental ou situation plus précaire vis-à-vis de l'inscription dans la sphère professionnelle
- Rapport au travail rémunéré, en fonction du prestige et du niveau de rémunération de l'emploi précédemment exercé
- Modèles de masculinité dans une société donnée
- Conditions du congé parental (durée possible, indemnisation, période réservée à chaque parent ou non, etc.), qui sont susceptibles d'influencer le profil des bénéficiaires en fonction de leurs rapports au masculin.

Or, l'étude des déterminants susceptibles de favoriser le recours au congé parental ne permet pas de conclure à un rapport à la masculinité univoque. En effet, plusieurs recherches ont mis en évidence l'importance de l'hypogamie (notamment le fait que la conjointe ait un salaire supérieur à celui du père) dans le recours au congé parental par les pères (Sundström, Duvander, 2002 ; Boyer, Renouard, 2004 ; Bygren, Duvander, 2006 ; Lappegård, 2008a ; Marshall, 2008 ; Naz, 2010, 2011 ; McKay, Marshall, Doucet, 2012). De même, le fait de travailler dans un secteur féminisé (Boyer, Renouard, 2004 ; Bygren, Duvander, 2006 ; Lappegård, 2008a ; Naz, 2010 ; Reich, 2010) semble influencer positivement la prise du congé par les hommes. On pourrait au regard de ces données faire l'hypothèse que ces hommes sont susceptibles d'avoir un rapport fragilisé à la masculinité. Pourtant, un niveau d'éducation et de rémunération élevé du père (et de la mère) est également susceptible d'influencer positivement le recours masculin au dispositif (Brandth, Kvande, 2001 ; Sundström, Duvander, 2002 ; Bygren, Duvander, 2006 ; Hobson, Duvander, Halldén, 2006 ; Duvander, 2008 ; Lappegård, 2008a ; Marshall, 2008 ; Geisler, Kreyenfeld, 2009 ; Naz, 2011 ; Elwart, 2012 ; McKay, Marshall, Doucet, 2012 ; Kangas, 2016). De même, le fait d'avoir un contrat permanent (par rapport à un contrat temporaire ou un emploi exercé en indépendant) est positivement corrélé à

la prise d'un congé parental par un homme (Whitehouse, Diamond, Baird, 2007 ; Geisler, Kreyenfeld, 2009 ; Månsdotter, Fredlund, Hallqvist, Magnusson, 2010 ; Reich, 2011). Ces trois caractéristiques (diplôme et salaire élevés, contrat permanent) indiquent plutôt un rapport positif à la masculinité. Ainsi, conformément à l'enquête de 1987 menée par Berit Brandth et Elin Kvande (1998) sur les pères en congé parental norvégiens, on peut postuler une pluralité des rapports à la masculinité des pères en congé parental, notamment en fonction de leur rapport au travail professionnel.

Pour cette partie, l'analyse va être centrée sur la question suivante : dans quelle mesure la paternité est mise au versant de la masculinité de l'enquêté ? Les différentes catégories de pères identifiées dans les chapitres précédents donnent à voir plusieurs articulations entre paternité et masculinité.

1. Les pères en « trêve » : la paternité comme distinction honorifique

Les pères désignés comme en « trêve » sont des hommes cadres qui ont pris des congés « courts » (moins de six mois). Ils se rapprochent des pères norvégiens étudiés par Berit Brandth et Elin Kvande (1998) en ce qu'ils se décrivent comme des « maîtres du temps » pendant le congé parental. Pour ces hommes, prendre en charge le travail parental à titre principal pendant une période de temps n'est pas une remise en cause de leur masculinité, dans la mesure où leur rapport à l'emploi est assuré (emploi en contrat à durée indéterminée, pour un travail prestigieux et bien rémunéré) et l'investissement paternel est très bien vu dans leur environnement amical et professionnel.

Cette valorisation de l'implication des pères (en tous cas sur une courte durée) se manifeste dans les réactions positives qu'ils rapportent :

[Parmi mes collègues,] il y a vraiment eu cet accueil de choix d'homme moderne, qui était un peu le premier à le faire, un autre trouve ça canon et c'était un projet qui excitait les gens, et je pense qu'ils se projetaient un peu à ma place et se disaient « mais t'as tellement raison de le faire », c'est ça qu'ils me renvoyaient, et je trouve ça génial. [...] Des réactions extrêmement positives de la part de tout le monde dans mes amis et ma famille proche... (Antoine, cadre des relations publiques et de la communication, conjointe cadre supérieure, un enfant, en congé parental pendant trois mois)

Ces hommes se présentent également comme acquis à la cause de l'égalité homme-femme : si leur congé n'est pas forcément posé de fait comme un acte militant, ils conçoivent leur rôle comme relativement interchangeable avec celui de leur conjointe en ce qui concerne la prise en charge des enfants :

[Que les hommes puissent prendre un congé parental,] moi je pense que ça fait partie de l'égalité que on ne cesse de demander dans ce monde... [...] Il y a une inégalité qui est claire, c'est que les femmes gagnent moins que les hommes dans notre société, ce qui est une aberration totale, mais c'est comme ça, bah généralement, on va favoriser le plus gros salaire, c'est on va dire « qui c'est qui s'arrête ? Bah c'est toi qui t'arrête parce que moi je gagne plus », voilà, mais... bah nous, on n'a pas réfléchi comme ça, enfin voilà. Enfin voilà. Après moi je pense que c'est parce qu'il y a des injustices, et puis voilà, les gens ils choisissent comme ça, et il y a aussi le cliché de la mère, etc., qui élèverait mieux... moi, je suis entouré de couples où le père participe autant que la mère quoi. Ça me semble logique. Et surtout qu'il faut aider la mère, quoi ! [...] Je suis content, oui je suis père au foyer parce que je fais la vaisselle, je prépare les biberons, je fais la lessive, je fais du bricolage, je m'occupe du jardin... mais bon, je pense pas que ce soit une activité qui soit seulement réservée aux femmes. Je suis très bon en lessive et en cuisine, ça va, je me débrouille bien. [...] J'ai vachement entendu parler [du] modèle nordique. Où on touche beaucoup plus qu'en France si l'on garde ses enfants. Mais moi je pense vraiment qu'il faut que les pères puissent avoir accès à ça autant que les mères. [La réforme du complément d'activité,] moi je suis super-favorable à ça. Donc du coup c'est une bonne nouvelle pour moi. C'est-à-dire que si elle prend trois ans, j'aurais au moins six mois pour moi [d'allocations]. (Armand, collecteur de fond, conjointe enseignante du secondaire, un enfant, en congé parental pendant quatre mois)

À ce titre, ces hommes semblent s'inscrire dans le modèle de la « masculinité inclusive » (Anderson, 2009 ; cité par Brandth, Kvande, 2018) qualifiée par l'adjonction d'éléments traditionnellement féminins dans une forme de masculinité valorisée (et donc non dans une forme subordonnée de masculinité). Dans les milieux auxquels ces hommes appartiennent, le discours de l'égalité femme-homme et de l'importance de l'implication paternelle auprès de l'enfant est dominant, si bien que prendre un congé parental pour un homme est perçu comme une forme de distinction par rapport aux autres pères, et qui n'affecte pas leur carrière puisque leur décision est perçue positivement par leur environnement professionnel et que leur congé

est relativement court (par rapport aux trois ans possibles). Ils peuvent à ce titre être rapprochés des « pères qui gagnent » (Gadéa, Marry, 2000) : si les pères en « trêve » n'ont pas une descendance nombreuse comme les ingénieurs qui conjuguent carrière brillante et famille nombreuse étudiés par Charles Gadéa et Catherine Marry, ils bénéficient comme eux de leur paternité sur le plan professionnel.

2. Les pères principaux pourvoyeurs de soins : des pères de compétition

Dans le chapitre 6, les discours de certains pères ont été qualifiés de « transgression assumée » (Merla, 2007) des normes de la masculinité. En effet, les pères pourvoyeurs de soins de manière pérenne et ceux pour qui le congé parental constitue une transition professionnelle vers une carrière permettant une meilleure conciliation travail-famille contestent dans leurs discours (et par leur recours à des congés parentaux « longs », parfois répétés) la centralité accordée au travail rémunéré dans les normes dominantes. Pouvant être rapprochés des pères en congé français appartenant à un « couple décalé » (Trellu, 2010) ou de leurs homologues canadiens qui déclarent s'être retirés de la course à la masculinité (Beglaubter, 2019), mais aussi des pères en congé parental à temps partiel français (Boyer, 2016a) ; l'entretien est l'occasion pour eux de se distinguer d'autres pères ou d'autres hommes de leur entourage en mettant en avant la priorité à donner selon eux à la vie familiale. Déployer une morale de la parentalité (Beglaubter, 2019 ; Landour, Ordier, 2017) permet donc de contester leur position de subordination dans l'ordre des masculinités, induite par leur carrière professionnelle précaire, peu rémunératrice et/ou pour quelques-uns traditionnellement associée au féminin (instituteur ou professeur de collège).

La contestation des normes dominantes passe donc par leur désintérêt affiché pour leur (ancienne) carrière ou occupation professionnelle, mais aussi par la critique des personnes perçues comme dans une course à l'argent ou faisant passer leur carrière professionnelle avant l'éducation des enfants (voir chapitre 6). Ce positionnement pourrait être le signe de l'inscription de ces hommes dans une forme de masculinité subordonnée ou marginalisée, qui contesteraient une hégémonie qui les désavantage (Connell, 2005 [1995] ; Buchbinder, 2012). Certains se positionnent par rapport aux autres parents ou pères de leurs entourages, en critiquant leur manque d'implication :

Moi, j'ai toujours, c'est moi qui ai donné le premier bain à mes deux enfants quand on était à la clinique, j'ai changé toutes les couches que je pouvais... J'ai appris même à moucher le nez, comme les kinés... Je voulais même apprendre la kiné respiratoire, mais le type a pas voulu me la montrer... Je pense que la plupart des

parents, il y a des pères qui sont flemmards, qui veulent pas le faire par flemme, y en a qui sont un peu... qui ont peur de mal faire, moi je suis ni l'un ni l'autre [...]. Donc ouais non, j'ai tout fait, techniquement... C'était le premier pour mon épouse aussi, [...] [pour] tout ce qui est technique, le papa il peut faire aussi bien que la maman, tout ce qui est au niveau de la verbalisation, de discuter avec l'enfant, de faire des câlins, le papa il peut faire aussi bien que la maman... [...] ! Je vois beaucoup de mes amis, les types ils sont papas, mais ça les dérange pas de rester dehors jusqu'à pas d'heure, ils jouent à la console, machin... C'est des trucs, je me l'interdis pas, mais j'ai pas le temps pour ça, quoi, j'ai d'autres trucs à faire ! Je m'interdis pas de rentrer tard, mais le lendemain matin il faut que je sois opérationnel pour mes gosses. (Sébastien, policier, conjointe employée administrative, deux enfants, en congé parental depuis un an et demi pour le deuxième enfant)

Elle passe également par la mise en scène de leur excellence éducative, que ce soit par une critique des parents perçus comme insuffisamment impliqués et déléguant l'éducation de leurs enfants à d'autres ou par la description de leurs pratiques parentales « intensives », comme Aurélien²⁹² (voir l'encadré 24 « Deux pères pédagogues ») ou Mohammed²⁹³ qui décrit la prise en charge d'un enfant dans ses trois premières années comme un « sacerdoce » réclamant une attention et une disponibilité de tous les instants. Chez quelques pères, il s'agit d'acquérir des compétences spécifiques en matière de santé des enfants :

Dans la kiné respiratoire, il leur écrase les bronches, pour faire remonter les trucs, les glaires dans la bouche et dans le nez, et en fait après, il lui remplit le nez d'eau salée, il lui bouche le... En fait, ça l'oblige à expulser d'un coup. Mais c'est assez brutal à faire ! Généralement les parents ils aiment pas voir les enfants subir ça. Moi, je l'ai fait, ma belle-sœur elle me laisse le faire avec le petit et tout, parce que c'est bon pour le petit de dégager... Moi, ça m'a pas dérangé... Franchement, quitte à ce que quelqu'un fasse mal à mes enfants, je préfère mille fois que ce soit moi. (Sébastien, policier, conjointe employée administrative, deux enfants, en congé parental depuis un an et demi pour le deuxième enfant)

Tu vois, ta petite a une otite en plein milieu de la nuit, [...] qu'est-ce que je peux faire ? Le réflexe, je vais poser la question à Google, il va me conseiller. Et par

²⁹² ancien gendarme, conjointe médecin, trois enfants, en congé parental pendant un an et demi pour le deuxième enfant et depuis six mois pour le troisième enfant

²⁹³ gérant, conjointe journaliste, quatre enfants, en congé parental pendant trois ans pour le quatrième enfant

exemple, pour l'otite, j'avais vu une nana qui faisait des otites à répétition et qui conseillait de l'oignon. Tu prends un petit oignon, un petit bout d'oignon que tu découpes, tu mets sur un petit tissu, tu mets ça au micro-ondes quinze secondes, comme ça c'est chaud et tu le mets sur l'oreille en cataplasme, tu le tiens quinze minutes, et c'est incroyable ! Ça marche ! Ça marche ! Ça marche, on a toujours fait ça en fait. Evidemment, si ça se prolonge, tu vas voir [le médecin], tu fais pas le con ; mais il y a beaucoup de remèdes de grand-mère qui marchent ! [...] On oublie peut-être parce qu'on profite d'une médecine qui est puissante et qui te dit « il faut faire ça dans le cadre ». C'est très bien, ok ! Chacun son rôle ! Je suis père, je dois savoir le faire. (ancien employé administratif, conjointe comptable, deux enfants, en congé parental pendant six mois pour le premier et pendant un an pour le deuxième enfant)

Dans le discours de ces deux pères, les pratiques de soins sont décrites comme des savoirs spécifiques qu'un « bon » père devrait savoir mettre en place. Dans le discours de Sébastien, moucher un bébé devient un acte de courage, puisqu'il s'agit d'assumer de faire temporairement souffrir l'enfant pour son bien. Nicolas quant à lui se situe plutôt dans une forme de savoir concurrent à celui de la médecine : être capable de soulager rapidement et efficacement son enfant ferait partie de ses obligations de père.

On peut ainsi dresser un parallèle entre ces pères et les Mompreneurs (Landour, 2015) : n'ayant pas connu d'insertion salariale durable ou ayant le sentiment d'un « accomplissement inachevé » (*ibidem* : 203) dans le travail salarié, parfois en raison d'horaires atypiques entravant le temps familial. Dans les deux situations, ces parents investissent la parentalité comme un domaine où ils peuvent se distinguer. Les normes de genre régissant la paternité et la maternité induisent cependant des différences dans les modalités de cette distinction par le « capital parental ». Pour les Mompreneurs, il s'agit de mettre en place un projet de « parentalité intensive » (rappelant le modèle de la « parentalité bienveillante » décrite précédemment) et de se distinguer à la fois des mères salariées qui négligeraient leurs enfants et des mères au foyer qui donneraient le mauvais exemple à leurs enfants par leur oisiveté (Landour, Odier, 2017). Les pères en congé parental principaux pourvoyeurs de soins quant à eux se positionnent par rapport aux parents et/ou aux pères décrits comme insuffisamment attentifs à leurs enfants. Cependant, seuls quelques pères mettent en scène leur excellence éducative par contraste avec les autres parents de leur entourage. Ces hommes se situent plutôt sur le plan de l'utilité sociale et familiale : il s'agit de se présenter à l'enquêtrice comme plus utile à la maison que dans

l'emploi, pour les enfants²⁹⁴, la conjointe (qui serait plus sereine) et pour eux-mêmes (qui seraient plus épanouis que s'ils travaillaient dans leur ancien emploi). Ces hommes redéfinissent à ce titre une fonction généralement associée à la paternité en l'infléchissant : ils pourvoiraient aux besoins de la famille non par un apport financier (d'autant qu'ils appartiennent souvent à des couples hypogames) mais par leur présence au foyer. On pourrait donc les rapprocher de la « critical positive masculinity » (Lomas, 2013 ; cité par Brandth, Kvande, 2018), c'est-à-dire une forme de masculinité où des pratiques de *care* sont redéfinies en des termes mettant en évidence leurs propriétés « masculines ».

3. Les pères pour qui le congé parental est un épisode de la vie : des bénéfiques incertains

Les pères qui ont pris des congé parentaux « longs » (plus de six mois) et qui comptent reprendre l'emploi qu'ils occupaient avant le congé (ou un emploi similaire) se situent dans une position intermédiaire par rapport aux précédents concernant la sphère professionnelle : la majorité d'entre eux n'exercent pas des professions aussi rémunératrices et prestigieuses que ceux des pères en « trêve » mais leur trajectoire professionnelle est plus stable que celles des pères principaux pourvoyeurs de soins. Si quelques-uns sont insatisfaits de leur emploi précédent, leurs doléances portent sur leurs relations avec leurs supérieurs plutôt que la nature du métier.

Or, appartenant à un milieu social plus modeste que les pères en « trêve » (ils sont majoritairement ouvriers ou appartenant aux professions intermédiaires), les bénéfiques sociaux de l'implication paternelle sont moindres. S'ils mentionnent fréquemment des réactions positives dans leur entourage, cet enthousiasme est moins systématique que pour les pères en « trêve ». En effet, ils rapportent fréquemment de la surprise, et plus ponctuellement des « vannes » sur leur situation. L'annonce est parfois mal reçue dans la sphère professionnelle, d'autant que certains travaillent dans des environnements qu'ils qualifient de « macho » :

Je pense mon employeur, il l'a vu comme un truc de feignant et de fuite, ça c'est sûr, je pense qu'il l'a vu comme ça. En plus c'est un milieu assez macho, donc je pense que pour eux, c'est même un peu ridicule. (Henri, gérant, conjointe directrice artistique, deux enfants, en congé parental depuis deux ans pour le deuxième enfant)

²⁹⁴ Plusieurs de ces pères mentionnent l'importance de leur rôle « d'accompagnement » des enfants grâce à leur présence prolongée au foyer.

Ils ont tous été surpris ! Parce que mon employeur, même la RH, je suis dans un milieu assez masculin, du coup ils savaient même pas comment faire les démarches ! Donc du coup c'était compliqué, au final elle s'est renseignée, donc du coup ça s'est bien goupillé. Ensuite, pour mon entourage, ça en a surpris plus d'un ou plus d'une, parce que c'est pas quelque chose de « commun » entre guillemets. Je pensais que ça l'était, et les gens ils étaient plutôt... Ils trouvaient ça cool. Mais comme je vous ai dit, le regard extérieur... Mais les gens sont surpris. Les gens sont surpris. (Octave, technicien d'exploitation, conjointe assistante de direction, quatre enfants, en congé parental pendant deux ans et demi pour le quatrième enfant)

Selon Lionel, prendre un congé l'aurait même desservi auprès de ses amis hommes. En effet, en paraissant aux yeux de leurs conjointes comme un « super-papa », il mettait les premiers en porte-à-faux du fait de leur moindre implication parentale :

Même mes copains, à côté, ça creusait une espèce de fossé. Je pense que, c'était d'autant plus négatif que je pense que professionnellement ils étaient assez pris, c'était plutôt leurs femmes qui s'occupaient des enfants, donc ils avaient leurs enfants sans s'en occuper et moi j'étais dans... Vis-à-vis de leurs femmes, je m'occupais plus des enfants qu'eux, donc j'étais mieux... Ça faisait une espèce de compétition, je sais pas si c'est le terme, mais on n'est plus dans le même univers. (Lionel, opticien et audioprothésiste, conjointe chargée de communication, deux enfants, en congé parental pendant quatre ans pour le premier et le deuxième enfants)

Ainsi, dans le discours de ces pères, le congé parental et la relation de proximité avec l'enfant est présenté avant tout comme un bénéfice personnel. En effet, leur entourage professionnel n'est pas gagné à la cause de l'implication paternelle comme les pères en « trêve ». Il l'est d'autant moins que la durée du congé des hommes pour qui le congé est un épisode de la vie est susceptible de peser sur l'entreprise, comme en témoignent quelques pères : « [mon patron,] il m'a pas trop cherché de problème, mais c'est vrai que voilà, il m'a bien fait comprendre que ça l'embêtait que je parte, que je m'absente pendant deux ans » (Basile²⁹⁵). De plus, leur plus long éloignement de l'emploi rend la détention d'un CDI moins protectrice concernant leur masculinité que pour les pères en « trêve », comme en témoigne Valérian²⁹⁶. Selon lui, les membres de sa famille trouvaient « génial » et « moderne » qu'un père s'occupe

²⁹⁵ plombier, conjointe comptable, trois enfants, en congé parental pendant deux ans pour le troisième enfant

²⁹⁶ chef de projet informatique, conjointe médecin, deux enfants (premier entretien), en congé parent pendant deux ans pour le deuxième enfant

de ses enfants pendant un premier temps ; mais passés les six premiers mois de congé, certains proches ont commencé à le « rappeler à l'ordre » du genre en lui demandant s'il comptait reprendre le travail. Au-delà de leurs proches, ils sont également plus susceptibles de rapporter ressentir un regard social négatif porté sur leur situation (Beglaubter, 2019) : « il y a un côté aussi regard de la société, qui est assez méprisant. Une mère au foyer, c'est une mère au foyer. Un père au foyer, c'est un feignant au foyer » (Valérian).

Or, ces pères ne disposent pas des ressources discursives pour se repositionner dans le champ des masculinités comme certains pères principaux pourvoyeurs de soins qui mobilisent un discours pédagogique pour justifier leur implication paternelle, ni de ressources symboliques détenues par les pères en reconversion, qui peuvent mettre en avant leur maintien dans le rôle de pourvoyeur de ressources. De fait, comme les pères principaux pourvoyeurs de soins, l'implication paternelle peut prendre pour certains une forme de compensation de déceptions professionnelles (Le Pape, 2009). Cependant, les bénéfices de cette implication ne sont pas mis au versant de leur masculinité. En effet, pour reprendre les termes de Judith Beglaubter (2019) : « l'idée que le rôle de pourvoyeur de soins par des hommes n'est acceptable que dans la mesure où il est temporaire ou combiné à du travail rémunéré est implicite parmi les participants, et est largement répandue » (*ibidem* : 13, ma traduction).

4. Les pères au chômage de longue durée : perdants sur les deux tableaux

L'entrée par les masculinités permet d'éclairer sous un nouveau jour les difficultés d'organisation du temps analysées dans le chapitre précédent des pères au chômage de longue durée. Attachés à des rôles sexués différenciés (comme mentionné dans les chapitres 6 et 9), le congé parental cristallise pour eux une « crise identitaire » puisqu'il les renvoie à leur incapacité à se conformer à la norme masculine de l'inscription dans la sphère professionnelle et/ou du rôle de pourvoyeur de revenus.

Leur entourage les renvoie d'ailleurs à leur incapacité à trouver un travail, notamment selon Thomas. Il revient à plusieurs reprises dans l'entretien sur les « reproches » de sa conjointe, qui portent selon lui principalement sur son incapacité à trouver un travail et donc, implicitement, l'authenticité de son attachement au rôle de pourvoyeur de ressources. Selon lui, ces interrogations sont partagées par ses proches :

Au début, ça pose pas de problème, ça paraît normal et très bien, je dirais que c'est plus dans la continuité, le temps... C'est dans la durée. A la fin, mes proches vont

un peu se demander ce que je fais. (Thomas, architecte, conjointe architecte, deux jumeaux, en congé parental pendant trois mois)

Du côté de Noël, au chômage depuis un an au moment de la naissance de sa troisième fille, l'inactivité est décrite comme une fatalité, ce qui le protégerait relativement des critiques (et d'y attacher de l'importance) :

Sincèrement, on attendait pas les jugements des autres ou des réactions. Ils ont trouvé ça... De toute façon, on avait pas le choix, on attendait pas d'avoir, qu'ils soient contents ou pas contents, du positif ou du négatif, c'était pas ça qui allait changer la décision... Mais j'ai pas discuté, on n'a pas discuté de ça... Il y en a qui trouvent que c'est très bien, que c'est magnifique, d'avoir le courage de s'occuper de ses enfants, en tant que père... Mais bon. (Noël, architecte, conjointe ingénieure, trois enfants, en congé parental depuis deux ans pour le troisième enfant)

Or, leur attachement aux rôles parentaux traditionnels les empêche de convertir leur congé parental en expérience positive : s'ils valorisent à la fin de l'entretien le fait de pouvoir « être là » pour les enfants et les accompagner, cette place de pourvoyeur de soins est vue comme une imposition en désaccord avec leurs valeurs. Ils regrettent le « déséquilibre » induit par la situation au niveau conjugal et craignent que la situation ne se pérennise (davantage) :

Dans les couples, [il faut] trouver une complémentarité, le partage des tâches à la maison, s'il y en a un qui est plus là à la maison et qu'il le fasse, et une activité à l'extérieur qui permet de s'épanouir, de voir autre chose, quoi. De pas faire juste ça. (Noël, architecte, conjointe ingénieure, trois enfants, en congé parental depuis deux ans pour le troisième enfant)

De plus, ils s'inquiètent du « signal » envoyé à de potentiels employeurs de leur longue inactivité :

Moi si l'on m'embauche, si je passe un entretien, qu'on me demande ce que j'ai fait pendant deux ans et qu'on me dit « j'ai élevé mes enfants », bah voilà, on prend quelqu'un qui est beaucoup plus dynamique, qui a travaillé... Et ça peut me porter préjudice. (Thomas, architecte, conjointe architecte, deux jumeaux, en congé parental pendant trois mois)

Ces deux hommes, qui se rapprochent des cadres « traditionnels » au chômage étudiés par Sophie Pochic (2000), s'inscrivent dans une forme de « failed masculinity » (Doucet,

2006a). Leur place dans la famille, en tant qu'homme, est fragilisée par leur inactivité prolongée. Cette fragilisation est accentuée par le fait qu'ils ne semblent pas être parvenus à mettre en place des stratégies de « revirilisation », dans un contexte où la fonction de pourvoyeur de soins est décrite comme absorbant tout leur temps. Si leurs conjointes semblent partager avec eux une vision « traditionnelle » des rôles parentaux, elles se positionnent cependant de manière différente face à leur fonction, non-prévue au départ, de pourvoyeuse de revenus. La conjointe de Noël a connu une ascension professionnelle grâce à des cours du soir, bien qu'elle ait dû interrompre ses études après l'arrivée de leur première fille pour assurer la fonction de pourvoyeuse de soins pour leurs deux premiers enfants. Le chômage de Noël, suivi par la prise d'un congé parental, bouleverse donc la place initialement occupée par chaque conjoint. Il oblige Noël à assurer une responsabilité de pourvoyeur de soins dont il est peu familier et incite sa conjointe à s'investir dans un rôle de pourvoyeuse de revenus. Cependant, ce changement n'est pas à l'origine d'une « inversion du genre » : comme les femmes en situation d'hypogamie (Testenoire, 2008), la conjointe de Noël semble chercher à minimiser les coûts symboliques pour ce dernier de la situation. En effet, elle prend en charge une part importante du travail domestique et parental quand elle ne travaille pas²⁹⁷ et ne semble pas lui reprocher son inactivité. À l'inverse, Thomas est au chômage lors de l'arrivée de ses jumelles : sa conjointe n'a donc jamais endossé le rôle de (parent) pourvoyeuse de soins. Or, selon Thomas, ce manque d'expérience est à l'origine de reproches injustifiés concernant l'usage qu'il fait de son temps et un manque de reconnaissance du travail accompli. Ces reproches sont perçus comme d'autant plus immérités qu'elle se reposerait sur la présence de Thomas au domicile pour favoriser sa carrière professionnelle (en partant en déplacements professionnels à l'improviste). L'absence de soutien conjugal qu'il ressent quant à sa situation éclaire ses discours sur sa difficulté à « trouver sa place » dans la cellule familiale.

Ainsi, comme dans le cas des pères en congé parental norvégiens (Brandth, Kvande, 1998) et canadiens (Beglaubter, 2019), le corpus d'entretiens donne à voir une pluralité d'articulations entre masculinité et paternité, fortement liées au rapport au travail professionnel des enquêtés. Ces imbrications ne sont cependant pas aussi univoques que celles identifiées par Berit Brandth et Elin Kvande (1998), sans doute en raison de la durée plus grande des congés parentaux des pères observés dans l'enquête française. Le poids des conditions légales de souscription du congé apparaît dans le profil socio-démographique des bénéficiaires, et donc dans leurs relations aux masculinités et à la paternité. En effet, la faible indemnisation et la longue durée possible du congé parental en France induit une diversité dans le profil des

²⁹⁷ Par exemple, elle préparait d'avance des repas que Noël réchauffe.

bénéficiaires : des cadres pour qui l'implication paternelle (temporaire) est bien perçue, des hommes ouvriers ou appartenant aux professions intermédiaires dans une situation d'hypogamie pour qui la prise d'un congé parental peut s'avérer plus intéressante économiquement que le recours à un mode d'accueil payant, des chômeurs qui peuvent prolonger leur indemnisation en recourant à un complément d'activité... Ces positionnements différents dans la hiérarchie des masculinités induisent des bénéfices variables de l'implication paternelle sous la forme d'un congé parental. Cette implication semble globalement bien perçue (et donc source de gratifications sociales) tant qu'elle n'entre pas en concurrence avec le rôle de pourvoyeur de ressources. Par contre, lorsque la relation à la sphère professionnelle est plus incertaine (congé long ou pris dans le cadre d'une période de chômage), le regard d'autrui se fait soupçonneux, parce que le père est soupçonné d'aliéner son employabilité future ou de se complaire dans une situation « anormale ». Les pères principaux pourvoyeurs de soins, susceptibles de voir leur masculinité disqualifiée par leur implication dans la sphère privée, peuvent alors déployer deux stratégies pour réaffirmer leur masculinité, soit en présentant leur présence à la maison sous l'angle de l'utilité sociale, soit en mettant en avant leur attachement à la sphère professionnelle par leurs projets de reconversion.

CONCLUSION

Ce chapitre permet donc de compléter deux des constats établis par les enquêtes antérieures menées sur les pères en congé parental ou au foyer. Tout d'abord, ces recherches avaient mis en évidence les spécificités de la fonction de pourvoyeur.euse de soins quand elle est endossée par un homme : priorité donnée au temps parental, accent mis sur le jeu et la prise de risque, partage des tâches ménagères avec la conjointe, prise en charge de travaux de bricolage ou de rénovation de la maison... Ces particularités tiennent en partie aux normes différenciées en fonction du sexe concernant la parentalité et les attentes en termes de propre et de rangé. Cependant, l'entrée par les temporalités permet de relier ces pratiques de *care* masculines à des différences de rapport au temps. En effet, selon Marc Bessin (2019), « l'ordre genré est polarisé entre des féminités hégémoniques qui s'engagent dans le travail temporel du *care*, tandis que les masculinités hégémoniques s'en désengagent (en le niant, en le rendant invisible, en le déléguant, etc.) » (*ibidem*, ma traduction). À ce titre, les différences dans l'appréhension du rôle de pourvoyeur.euse de soins entre les hommes et les femmes en congé parental pourraient être la marque de socialisations temporelles différentes en fonction du sexe. Ces socialisations impliqueraient que les hommes soient davantage à même que les femmes de

se ménager du « temps pour soi » au détriment du temps de travail ménager. Elles éclaireraient également le positionnement différent des pères dans l'éducation des enfants, comme l'encouragement à l'autonomie.

Ensuite, ce chapitre permet également de prolonger les travaux ayant mis en avant les différences internes au sein des pères en congé parental en fonction de leurs rapports à l'activité professionnelle et des contextes nationaux. En effet, le projet de recherche « Fathers on leave alone » (O'Brien, Wall, 2016) constate de nombreuses ressemblances au sein de l'ensemble des pères bénéficiaires, mais aussi de légères différences en fonction du pays. Or, les enquêtes menées en France sur les parents en congé parental (Boyer, Renouard, 2004 ; Berger, Chauffaut, Olm, Simon, 2006) ont mis en évidence la sensibilité du profil des bénéficiaires aux conditions de souscription et d'indemnisation. À ce titre, ma recherche articule pratiques et représentations en matière de *care* parental, usage du temps du congé et appartenance sociale. Il s'agit d'une part de souligner que les constats en termes d'homogénéité ou au contraire d'hétérogénéité des hommes bénéficiaires du congé parental dépendent en grande partie des profils de pères attirés par le dispositif, en fonction de des conditions de souscriptions et d'indemnisation. Au sein de mon enquête, la longue durée possible (par rapport à la plupart des autres pays qui proposent un congé parental) et la faible indemnisation du congé parental français ont contribué à ce que les pères en congé rencontrés aient des appartenances sociales et des positionnements dans la hiérarchie des masculinités variés. D'autre part, cette hétérogénéité va de pair avec des manières différentes d'endosser la responsabilité de pourvoyeur de soins. Ma recherche permet donc de prolonger les travaux Berit Brandth et Elin Kvande (2018), Judith Beglaubter (2019) et Pedro Romero-Balsas, Gerardo Meil et Jesús Rogero-García (2019) en montrant que le rapport aux masculinités des pères est une entrée privilégiée pour comprendre le rapport des pères en congé au travail parental.

D'une manière générale, la socialisation masculine et les normes différenciées qui pèsent sur les pères et sur les mères influencent la performance du rôle de pourvoyeur.euse de soins en fonction du sexe du parent. Cet impact se traduit à deux échelles : sur ce qui est considéré comme du ressort du pourvoyeur.euse de soins, et sur la manière d'assumer les activités attachées à ce rôle. Sur le plan de la conception du rôle de pourvoyeur des soins, dans le cadre d'un congé parental, les pères mettent l'accent sur le *childcare* (ou travail parental), qu'il s'agisse de mettre en place des activités jugées de nature à « éveiller » l'enfant ou simplement de privilégier le temps d'interaction père-enfant. D'autres responsabilités, comme le travail ménager ou le bricolage, sont également incluses dans ce rôle, mais sont perçues comme secondaires par rapport au temps parental, et ne devant pas être assumées au détriment

du *self-care* ou « temps pour soi ». Ils bénéficient à ce titre des normes de genre. En effet, elles les protègent en partie de la « *mompetition* » (Beglaubter, 2019) et d'une conception intériorisée du rôle de parent en congé parental comme disponibilité permanente aux autres membres de la famille. Elles leur permettent également de bénéficier du soutien matériel de leurs conjointes pour la réalisation des tâches quotidiennes.

Concernant la manière de prendre soin, les pères en congé parental (comme les autres pères) sont susceptibles de mentionner une manière spécifiquement « masculine » de s'occuper des enfants, en mettant l'accent sur certaines activités comme le jeu ou les activités d'extérieur ou un style parental propre, basé sur l'encouragement à la prise de risque et au développement de l'autonomie de l'enfant. Cependant, notamment en ce qui concerne la prise en charge d'un nourrisson, les différences affichées par les pères dans leurs discours (qui nécessiteraient d'être confrontées à celles constatées dans le cadre d'une enquête ethnographique) paraissent secondaires par rapport aux similitudes dans la manière de prendre soin des pères et des mères. Ainsi, comme l'ont souligné Andrea Doucet (2006a) et Karin Wall et Mafalda Leitão (2016b), être responsable des enfants au quotidien incite les hommes à développer des compétences de *care* parentales (plus que paternelles) et les amène à cultiver des affects et des dispositions (comme l'attention aux besoins des enfants) généralement attribuées aux mères.

Les manières de prendre soin des hommes en congé parental ne sont cependant pas homogènes : suivant les ressources dont ils disposent (recours à un autre mode d'accueil, compétences temporelles, parentales et en matière de bricolage, capital symbolique pour ceux qui se sont familiarisés avec des méthodes de pédagogie, rapport au travail rémunéré, disponibilité de la conjointe pour prendre en charge une partie des tâches domestiques, etc.), la durée de l'inscription dans le rôle de pourvoyeur de soins et le contenu donné à cette responsabilité vont varier.

Les pères les mieux situés dans cette hiérarchie en raison de leurs capitaux culturels, économiques et symboliques paraissent les plus à même d'avoir une expérience positive du congé, mais aussi d'envisager un usage alternatif du dispositif (en le mettant au service d'un projet professionnel pendant que l'enfant est confié à un mode d'accueil). La position dominante dans l'ordre des masculinités de ces hommes pourrait être une forme de protection permettant à ces hommes de s'adonner à une activité typiquement féminine (s'occuper des enfants). Pour les pères moins bien situés dans la hiérarchie des masculinités, soit parce que leur profession est moins prestigieuse et rémunératrice, soit parce que leur rapport à l'activité professionnelle est plus précaire, on peut distinguer deux positionnements dans l'ordre des

masculinités, suivant l'adhésion ou le rejet des enquêtés aux normes masculines. Les pères pour qui le congé parental constitue un « épisode de la vie », ceux qui opèrent une reconversion professionnelle et ceux au chômage de longue durée se positionneraient dans une forme de masculinité « complice » pour ceux qui en ont les ressources symboliques (emploi en CDI, profession « masculine » par exemple dans les forces de l'ordre, etc.) et dans une forme de masculinité « marginalisée » pour les autres (notamment les hommes en chômage de longue durée) (Connell, 2005 [1995]). Ils manifesteraient leur attachement aux normes masculines dominantes par les « projets » qu'ils souhaitaient réaliser pendant le congé (comme du bricolage ou en lien avec l'activité rémunérée). À l'inverse, quelques pères qui seraient situés en bas de la hiérarchie des masculinités par leur activité professionnelle (emploi précaire ou dans un domaine « féminin » comme l'enseignement) trouveraient plus de bénéfice à contester ces normes masculines au bénéfice d'autres valeurs (notamment de *care*) et donc de sortir de la hiérarchie des masculinités pour occuper une position excentrique par rapport à elle, sur le modèle de la « critical positive masculinity » (Lomas, 2013).

Cependant, on peut également considérer que l'activité professionnelle n'est pas le seul critère pertinent ici pour identifier le positionnement de ces pères dans la hiérarchie des masculinités, et que l'exercice quotidien de la paternité doit également être inclus. Ainsi, la position dominante des pères en « trêve » dans l'ordre des masculinités pourrait être le signe de l'émergence d'une masculinité « inclusive » (Anderson, 2009) dans laquelle se conformer (temporairement) au modèle du « nouveau père » est un moyen de se distinguer des autres hommes. Dans cette perspective, la maîtrise du temps décrite par eux en entretien pourrait autant être la conséquence de leur socialisation professionnelle à la gestion de l'urgence que la mise en scène d'une forme d'excellence paternelle. Une autre hypothèse pourrait consister à interroger le caractère éventuellement pluriel de leurs socialisations professionnelles. En effet, au sein des pères « cadres » de mon échantillon, certains pères travaillent au ministère de l'Éducation Nationale, un autre est ingénieur pédagogique et appartient à une famille intéressée par l'éducation, un autre encore travaille dans une entreprise très féminisée... Il est donc possible que ces hommes soient d'autant plus susceptibles de s'inscrire dans un modèle de masculinité « inclusive » qu'ils appartiennent à des secteurs professionnels ou qu'ils aient été socialisés dans des environnements où l'implication parentale (quel que soit le sexe du parent) soit particulièrement valorisée. Dans cette perspective, les pères moins bien dotés s'inscriraient dans une forme de masculinité « complice » : s'ils ne peuvent pas se positionner au sommet de la hiérarchie par leur activité professionnelle, ils tentent de le faire en se conformant au modèle de « l'implication paternelle », qui serait une forme de compensation face à l'absence de succès

professionnels et une manière de se positionner au-dessus d'une forme « subordonnée » (Connell, 2005 [1995]) de masculinité renvoyant aux pères « absents ».

Cette réflexion sur l'articulation entre recours au congé parental par les hommes et masculinités s'inscrit dans une approche en termes de « pères coupables » : l'investissement dans les activités parentales par les hommes y est décrit comme une ruse de la domination masculine pour se perpétrer, dans la mesure où l'implication paternelle est envisagée au regard des bénéfices que les hommes peuvent en tirer. À ce titre, l'implication paternelle pourrait être lue comme un renoncement à l'un des aspects de l'hégémonie externe de la masculinité hégémonique (la domination des hommes sur les femmes) pour renforcer l'hégémonie interne (l'ascendance sociale qu'un groupe d'hommes exerce sur d'autres hommes) (Demetriou, 2015 [2001]). Cette grille de lecture possible ne doit pourtant pas occulter d'autres « lunettes » possibles, notamment celle de l'émergence d'une « caring masculinity » (Elliott, 2016). En effet, la plupart des pères qui se sont ou ont été placés comme pourvoyeur de soins dans leur couple (en congé parental, au foyer ou exerçant une « paternité conjointe ») mettent l'accent dans leurs discours des affects positifs que cette responsabilité leur a permis de ressentir (joie, fierté, amour...) et sur la relativité des gratifications professionnelles par rapport aux satisfactions parentales. De plus, les entretiens complémentaires menés avec certains pères enquêtés laissent apparaître la possibilité qu'une part importante des hommes bénéficiaires du dispositif aient connu des formes de socialisation atypiques du point de vue du genre, sans compter la socialisation temporelle propre au congé. À ce titre, on pourrait faire l'hypothèse que les pères en congé parental qui assurent la responsabilité de pourvoyeur de soins s'inscrivent dans une forme alternative de masculinité (bien que se pose la question de la pérennité de cette inscription au-delà du congé).

Tout au long de cette thèse, je me suis efforcée de ne pas considérer les pères en congé parental comme un ensemble homogène, mais au contraire de mettre en avant la pluralité de mes enquêtés, en termes d'appartenance sociale, de socialisations antérieures, d'usages du temps du congé, etc. À ce titre, il me semble naïf de proposer une lecture univoque de leur relation aux masculinités, que ce soit en affirmant que les pères en congé parental reproduiraient la domination masculine ou au contraire la contesteraient. Au contraire, ils témoignent de la complexité qu'il y a à chausser les « lunettes de genre » pour étudier un objet, lesquelles permettent de voir le poids des déterminismes sociaux (par exemple la manière dont les normes concernant la paternité et la maternité persistent dans une situation « d'inversion du genre ») mais aussi la liberté dont les individus disposent par rapport à ces déterminismes, en fonction

des ressources dont ils disposent et des opportunités qui leurs sont offertes et dont ils choisissent ou non de se saisir.

CONCLUSION DE LA PARTIE III

Dans cette partie, la fonction de pourvoyeur.euse de soins a été appréhendée comme un processus : j'ai montré comment être seul.e avec un enfant en bas-âge conduit un parent à acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour « bien » s'occuper de ce dernier, selon les normes contemporaines en matière de parentalité (lesquelles promeuvent l'adaptation du parent à l'enfant et à ses besoins et la disponibilité). Si ces savoirs, savoir-faire et savoir-être peuvent être en partie transmis par d'autres adultes ou des sources écrites²⁹⁸, ils sont largement appréhendés par les enquêté.es comme nécessitant d'être appris « sur le tas ». Ils constitueraient des savoirs spécifiques concernant un enfant en particulier. Ces savoirs sont composés principalement (du moins en ce qui concerne les jeunes enfants) de connaissances et de compétences temporelles, concernant l'évaluation des capacités et des besoins de l'enfant en fonction du moment (c'est-à-dire de son âge, de la période de la journée, des événements et activités qui ont eu lieu ou non dans la période précédente, etc.) et des compétences développées pour répondre aux besoins de l'enfant et plus largement du travail de *care* au sein de la famille. Ce sont ces connaissances qui permettent au parent de faire preuve d'autonomie dans la prise en charge de l'enfant (par opposition à une posture d'exécutant.e).

Or, les parents ne sont pas égaux dans l'acquisition de ces savoirs. Tout d'abord, la socialisation des femmes à la parentalité et au soin d'autrui, renforcée pendant le congé maternité, et les normes sociales sexuées en matière de parentalité préparent davantage les mères à assumer le rôle de pourvoyeuse de soins. Cette inégalité n'est cependant pas une fatalité : en fonction des représentations des conjoint.es concernant la paternité²⁹⁹, les couples peuvent adopter des configurations d'articulation travail-famille permettant ou non au père d'être responsable de l'ensemble ou de seulement certains aspects du travail parental. En effet, en fonction des représentations du couple et du principe de gestion du temps du père se dessinent une pluralité de rapports aux responsabilités parentales, suivant que le père :

- se réserve certains aspects de l'orchestration de l'éducation
- se place dans une posture d'exécutant des tâches parentales

²⁹⁸ Comme des savoirs théoriques sur le développement « normal » d'un enfant ou les techniques concernant les soins au nourrisson.

²⁹⁹ Ainsi que les normes et les pratiques en matière « d'implication paternelle » dans leurs familles, parmi leurs proches, dans leur milieu social, etc.

- partage orchestration et exécution de l'exercice de la parentalité avec la conjointe.

Ensuite, certaines connaissances et compétences peuvent être importées du domaine professionnel à la sphère familiale, notamment pour les pères qui travaillent dans l'éducation et l'enfance (savoirs génériques concernant les enfants) mais aussi ceux qui exercent des postes à responsabilités comportant une forte autonomie en matière d'organisation (compétences temporelles). Enfin, en fonction de la composition de la fratrie et des ressources dont le parent dispose (notamment en ce qu'elles permettent de déléguer ou non une partie du travail parental et/ou ménager à l'autre conjoint.e, un.e proche, un.e employé.e.), les connaissances et compétences à développer seront plus ou moins nombreuses, plus ou moins précises, etc.

Par ailleurs, le rôle de pourvoyeur.euse de soins peut prendre des formes différentes, du moins sur certaines de ses dimensions, selon le sexe du parent. En effet, en fonction de ce qui est considéré par le parent comme « bien » s'occuper d'un enfant et être un.e « bon.ne » pourvoyeur.euse de soins, les hiérarchies établies entre différentes activités relevant du soin et les contenus donnés à ces activités ou les objectifs éducatifs vont varier. Par exemple, les pères privilégient des aspects de l'éducation mettant l'accent sur l'autonomie et la prise de risque, ou font passer le temps d'interaction père-enfant avant le travail ménager en termes de priorité. De plus, dans le cas des hommes en congé parental à plein temps, les attributions du pourvoyeur de soins varient en fonction de la durée du congé, puisque les pères qui prennent un congé « court » (moins de six mois) sont peu susceptibles de consacrer du temps aux travaux de bricolage, ce qui est davantage le cas des pères ayant pris des congés « longs ».

Cette fonction de pourvoyeur de soins peut également s'articuler de différentes manières avec celle de pourvoyeur de revenus. Ainsi, les pères qui ont la conception la plus extensive de la responsabilité de pourvoyeur de soins (en termes d'intensité du travail parental et ménager) sont soit les hommes qui ont le rapport le plus assuré à la fonction de pourvoyeur de revenus grâce à leur inscription dans une profession prestigieuse et bien rémunérée, soit ceux qui présentent le rapport le plus distancié à cette fonction (pères désirant être « au foyer » ou exerçant un emploi précaire ou dans l'enseignement). À l'inverse, un rapport peu assuré à la fonction de pourvoyeur de revenu qui ne s'inscrit pas dans une posture de renoncement ou de contestation de cette fonction³⁰⁰ va de pair avec des difficultés à assurer la fonction de pourvoyeur de soins.

³⁰⁰ Notamment pour les pères au chômage de longue durée mais aussi pour quelques pères ayant un emploi en CDI mais appartenant aux classes populaires.

CONCLUSION

Les recherches menées sur des pères, mobilisées tout au long de cette thèse, posent plusieurs questions quant à l'articulation entre paternité et temps :

- « Comment font-ils pour s'impliquer davantage sans y passer plus de temps ? » (Dagenais, Devreux, 1998 : 3)
- Quel rapport au temps régit la paternité ? (Modak, Palazzo, 2002 ; de Singly, 2016 [1996])
- Les normes professionnelles et d'entreprise laissent-elles le temps aux pères d'être présents auprès des enfants ? (Hochschild, 1997 ; Dulac, 1998)
- Réduire ou interrompre son activité professionnelle après l'arrivée d'un enfant vaut-il de pair avec un temps accru consacré aux tâches parentales ? (Boyer, 2004 ; Doucet, 2006a ; Merla, 2006 ; O'Brien, Wall, 2016)

L'entrée temporelle semble en effet féconde pour le ou la chercheur.euse en ce qu'elle permet de fournir un étalon de compréhension et de comparaison des pratiques et des représentations des pères. Dans cette thèse, cette approche a été mobilisée afin de dépasser une approche statique de la paternité (comment les pères utilisent leur temps et quelle part de ce temps est consacrée aux activités parentales ?) pour rendre compte du « travail du temps » réalisé par les hommes, en fonction de leurs rapports à la paternité et à l'emploi, ainsi que de leurs arrangements conjugaux en matière d'articulation travail-famille.

Le rapport au temps des pères est souvent appréhendé au prisme de l'intermittence, comme une « disponibilité conditionnelle » (Modak, Palazzo, 2002) ou un temps « cloisonné » (de Singly, 2016 [1996]). Mon travail sur les pères en congé parental à plein temps en France a permis de nuancer cette approche, en reprenant l'affirmation d'Andrea Doucet (2006a) selon laquelle les hommes sont profondément transformés par l'exercice du rôle de pourvoyeur de soins. Ainsi, en prolongeant des recherches ayant mis en évidence combien la paternité quotidienne change lorsqu'elle s'exerce en l'absence de la mère (Martial, 2009 ; O'Brien, Wall, 2016 ; Piesen, 2016), j'ai montré comment devenir pourvoyeur de soins ou plus particulièrement être responsable d'un enfant en bas-âge sur une longue période (en termes

d'heures au sein de la journée et de mois ou d'année au sein du parcours de vie) affecte l'exercice de la paternité.

I — (UN)DOING GENDER

Cette transformation des compétences, savoir-être et pratiques des hommes avec leur.s enfant.s permet de souligner une des implications concrètes du concept de genre : les comportements et caractéristiques socialement considérés comme « féminins » ou « masculins » ne sont pas l'expression des « essences » des hommes et des femmes ; mais sont le résultat du « processus [social] au travers duquel les membres d'une société donnée acquièrent l'équipement catégoriel ainsi que les autres compétences nécessaires au fait de devenir des êtres humains genrés » (West, Zimmerman, 2009 [1987] : 51). Dans la thématique traitée dans cette thèse, à savoir la division du travail, le genre apparaît un point d'entrée particulièrement pertinent selon ces deux auteur.ices :

Chaque fois que des individus font face à des problèmes d'*attribution* – qui doit faire ou obtenir quoi, qui doit planifier ou exécuter l'action, guider ou être guidé·e – , il apparaît que l'appartenance à des catégories aussi socialement significatives que celles de « femme » ou d'« homme » devient hautement pertinente. La manière dont ces questions sont résolues conditionne l'exhibition, la dramatisation, ou la célébration de nos « natures essentielles » de femme ou d'homme. (West, Zimmerman, 2009 [1987] : 53)

Or, le cas des pères en congé parental paraît un cas-limite, dans la mesure où cette situation constituerait l'opposé de la « nature essentielle » des pères :

Ce n'est pas tellement que le travail domestique est considéré comme un « travail féminin », mais plutôt que s'y engager pour une femme et ne pas s'y engager pour un homme revient à s'aligner sur les « natures essentielles » correspondantes, et à les afficher. Ce qui est produit et reproduit n'est pas seulement l'activité domestique et les biens et services qui lui sont liées ; il y a là également incarnation matérielle des rôles de bonne épouse et de bon époux, et par dérivation, d'un comportement digne d'une femme *versus* d'un homme (voir Beer, 1983 : 70-89). Souvent, ce sont aussi les statuts dominant et subordonné des catégories de sexe qui sont produits et reproduits. (West, Zimmerman, 2009 [1987] : 54)

À ce titre, plusieurs auteur.ices ayant travaillé sur des pères en congé parental ou au foyer ont postulé que ces hommes « défont » le genre (*undoing gender*) (Chesley, 2011 ; Latshaw, 2015 ; Medved, 2016 ; Wall, Leitão, 2016b ; Brandth, Kvande, 2018). Caryn Medved (2016) définit ainsi le concept de « *undoing gender* » :

En adaptant la pensée originale de Deutsch [2007] [...], j'ai théorisé ailleurs qu'explorer comment le genre se *défait* signifiait investiguer des discours et des pratiques afférentes dans lesquelles : (a) la construction de sens réalisée n'adhère pas *aussi fortement* aux croyances traditionnelles sur le genre que dans le passé, (b) des croyances traditionnelles sur le genre *ne sont plus appropriées* comme un moyen de donner du sens, et (c) les *différences de genre sont construites sans* reproduire les relations hégémoniques de pouvoir (Lorber, 2005 ; voir aussi Medved, 2015). Les pratiques d'empathie, les discussions sur la dissociation du travail de *care* du genre³⁰¹, et les négociations conjugales précoces fournissent toutes des « ouvertures discursives » pour minimiser, faire disparaître et/ou transformer les relations de genre traditionnelles. (*Ibidem* : 28, ma traduction)

De fait, dans le cas des pères en congé parental français rencontrés dans le cadre de cette recherche, le travail de *care*, en tant que pratiques mais aussi en termes de dispositions (disponibilité, attention, charge mentale, etc.), n'apparaît pas comme un ensemble de compétences et d'activités qui seraient « naturellement » le propre des mères. Au contraire, la capacité d'un parent à assurer ce travail apparaît comme la conséquence d'une socialisation particulière, qui s'opère lorsque le parent est placé en situation de responsabilité vis-à-vis de l'enfant. Le congé au masculin paraît donc une situation où le genre est « défait », au moins temporairement, dans la mesure où les hommes bénéficiaires déploient des discours (dans le cadre de l'entretien) et décrivent des pratiques traditionnellement associées aux femmes, notamment en ce qui concerne le travail parental et ménager. Par exemple, ils se définissent pour une partie d'entre eux comme « père au foyer », ou mettent en avant leur connaissance du rythme de l'enfant ou leur capacité à être multitâche dans la maison ou à être patient avec les enfants. À ce titre, les pères rencontrés endossent la responsabilité émotionnelle (c'est-à-dire les compétences et les pratiques visant à la satisfaction des besoins d'autrui) (Doucet, 2006a) du travail parental.

Cependant, cette socialisation n'est pas détachée des autres processus socialisateurs que l'individu a connu auparavant. À ce titre, le concept de « *undoing gender* » ne signifie pas que

³⁰¹ « *degendering* » en version originale.

l'ensemble des aspects du genre sont abolis ou renversés dans ce contexte. En effet, la socialisation différenciée en fonction du sexe se manifeste dans des approches différentes du contenu donné au rôle de pourvoyeur de soins. Ainsi, les pères rencontrés réalisent des arbitrages temporels différents de ceux des mères dans une situation analogue : les premiers donnent la priorité au temps parental par rapport au travail ménager et se ménagent du « temps pour soi » (ou dans quelques cas, le congé est affecté principalement à la réalisation d'un projet professionnel), tandis que les secondes donnent la priorité au travail parental et ménager par rapport au temps personnel. De même, les conjointes de pères en congé parental continuent à s'investir dans le travail parental « contraint » (par opposition aux dimensions ludiques du travail parental) et domestique le soir et le weekend, ce qui semble beaucoup moins le cas des conjointes de mères en congé parental (Chatot, 2018).

II — UNE DIVERSITE DE PARCOURS

Ces différences dans les pratiques des pères et des mères en congé parental, constatées au niveau agrégé, ne signifient pas pour autant que chacune de ces catégories est homogène. Au contraire, l'enquête empirique a mis en évidence la diversité des parcours et des pratiques parentales des pères en fonction d'un ensemble de caractéristiques : appartenance sociale, rapport à l'activité professionnelle et à la famille, socialisations antérieures (primaire, professionnelle, etc.), ressources (matérielles et symboliques), arrangements conjugaux en matière de répartition du travail domestique, etc. Certes, les récits des pères concernant leurs « journées typiques » et leur rapport au temps quotidien ont permis de dégager une dynamique générale de socialisation temporelle dans le cadre du congé, du moins pour ceux qui gardaient leurs enfants à titre principal. Néanmoins, le poids des parcours de vie, des ressources et des compétences acquises antérieurement se manifeste dans les usages du temps du congé par les hommes bénéficiaires. En effet, le congé parental par les pères relève d'une pluralité de logiques de recours, suivant qu'il s'inscrit dans la continuité d'une trajectoire parentale et professionnelle où le père assurait déjà le rôle de principal pourvoyeur de soins ou au contraire qu'il soit envisagé comme une rupture par rapport à cette trajectoire.

On peut ainsi distinguer plusieurs situations en fonction de l'appartenance sociale et du niveau de diplôme du père. Deux types de recours se dégagent pour les pères cadres bien insérés dans l'emploi : soit les pères prennent un congé « court » (moins de six mois) pour un premier enfant et consacrent le temps du congé principalement au travail parental ; soit ils prennent un congé « long » consacré à la réalisation d'un projet professionnel (projet artistique, création

d'entreprise, etc.) pendant que l'enfant est gardé par un mode d'accueil payant. Chez les pères appartenant aux professions intermédiaires (hors secteur de l'éducation), le congé est pris après la naissance d'un deuxième ou un troisième enfant, dure jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant concerné et est consacré au travail parental. Ces hommes ont généralement un contrat à durée indéterminée et ils expriment leur volonté de reprendre l'emploi qu'ils exerçaient auparavant à l'issue du congé. Le congé est présenté par eux comme une « parenthèse » par rapport à l'emploi. De fait, contrairement aux autres enquêtés, ces hommes mettent rarement cette période à profit pour opérer un changement dans leur activité professionnelle. Ils témoignent à ce titre d'une volonté de certains d'être davantage impliqués dans le travail parental que les normes professionnelles en vigueur ne le permettent généralement aux hommes. Les pères appartenant aux catégories « ouvriers » et « employés » et ceux exerçant dans le secteur de l'éducation quant à eux sont susceptibles de prendre plusieurs congés parentaux et donc de rester plus de trois ans en congé parental. Si s'occuper de leur.s enfant.s est leur activité principale pendant cette période, ces hommes (en dehors des enseignants) consacrent souvent une partie de leur temps³⁰² à opérer une reconversion professionnelle vers une activité relevant du secteur des services et qu'ils espèrent exercer en indépendant afin de garder du temps pour leur famille. Enfin, pour quelques pères au chômage de longue durée, le congé parental occupe un statut ambigu, puisqu'il est présenté comme un moyen d'indemniser une période d'inactivité mais aussi comme l'acceptation d'une assignation de fait à la garde des enfants : si la recherche d'emploi est pensée comme une priorité, ces hommes peinent à dégager du temps du travail parental et ménager pour mener à bien leurs recherches.

Cette diversité de situations illustre la versatilité du dispositif, dans la mesure où ses modalités de souscription (en France) permettent une pluralité d'articulation travail-famille pour les hommes pendant la durée du congé mais aussi au-delà. Le caractère minoritaire de la prise d'un congé parental à plein temps par un homme ne doit donc pas amener le chercheur ou la chercheuse à identifier un ensemble de déterminants ou une logique de recours unique. Il faut au contraire rendre compte des contextes qui rendent possible un recours masculin (Olivier, 2018). Cette hétérogénéité au sein des pères en congé parental rencontrés permet aussi d'éviter une opposition dichotomique entre pères en congé parental et pères « lambdas ». En effet, l'ensemble des pères rencontrés dans le cadre de cette enquête doctorale s'inscrivent dans un continuum d'arrangements entre travail et famille, entre des pères attachés à une division traditionnelle du travail (paternité « managériale »), des hommes déclarant qu'ils aimeraient

³⁰² Que ce soit quelques heures par semaine pendant le congé, les derniers mois de ce dernier ou une période d'inactivité consécutive à la fin du congé.

être plus présents pour leurs enfants mais donnant la priorité temporelle à leur activité professionnelle (paternité « de soutien ») et des pères qui mettent en place diverses tactiques afin de prendre en charge le travail parental au quotidien par des temps partiels, des congés parentaux, en étant au foyer, des horaires atypiques, ... (paternité « conjointe »).

III — MASCULINITÉS ET PATERNITÉS

Le rapport à l'activité professionnelle du père lors du recours au congé est déterminant dans l'analyse du recours au congé par les hommes. Ce lien a déjà été largement mis en évidence par les enquêtes antérieures qui portaient sur les hommes en congé parental dans différents pays. Ces enquêtes ont montré comment les caractéristiques légales du congé (notamment son niveau d'indemnisation) et les caractéristiques professionnelles des bénéficiaires et de leurs conjointes (niveau de diplôme, de rémunération, type de contrat, secteur d'activité, etc.) dessinent un « profil-type » d'hommes bénéficiaires pour un pays donné dans une période donnée. A l'échelle individuelle, les pères rencontrés mentionnent fréquemment les conditions d'exercice de leur métier précédent dans leurs raisons de recourir au dispositif. Cela peut être la conséquence d'un effet d'entretien, les enquêtés cherchant à « négocier » avec l'enquêtrice l'acceptabilité de leur recours au dispositif. Cependant, cela pose également la question de la capacité du chercheur ou de la chercheuse à étudier la paternité indépendamment du rapport au travail rémunéré. En effet, lier étroitement travail rémunéré et paternité présente le risque de reprendre à son compte les croyances et les représentations des enquêtés, sans faire preuve du recul nécessaire à l'analyse.

Pourtant, dans une approche temporelle (qui comme évoqué précédemment est souvent retenue pour étudier la paternité), il semble difficile de faire l'impasse sur l'étude de l'articulation entre travail rémunéré et paternité, dans la mesure où le principe de gestion du temps d'un père est lié à sa conception du rôle de père (Modak, Palazzo, 2002). Cette articulation peut également être appréhendée au prisme des masculinités. En effet, les recherches de Berit Brandth et Elin Kvande (1998, 2018) ou de Judith Beglaubter (2019) par exemple ont postulé que le vécu et l'usage du temps du congé par les pères bénéficiaires d'un congé parental varient en fonction de leur positionnement dans la hiérarchie des masculinités, positionnement qui découlerait largement de leur rapport à l'activité professionnelle. Certes, l'assimilation entre masculinités et travail rémunéré est restrictive : il y a bien d'autres éléments susceptibles de positionner un homme dans la hiérarchie en plus de son rapport à l'emploi. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle je n'ai pas proposé de typologie des masculinités des pères en

congé parental que j'ai rencontrés dans le chapitre 10, en me contentant de mettre en évidence comment la paternité éclaire leurs positionnements³⁰³ dans l'arène des masculinités. Il s'agissait de montrer à quelles conditions l'implication dans la prise en charge des enfants constitue (ou non) une ressource symbolique pour les pères rencontrés, et comment cette ressource s'articule avec les autres ressources détenues par eux.

Selon Raewyn Connell (2005 [1995]), la masculinité hégémonique n'est pas un « type » ou un ensemble de caractéristiques fixées de manière intemporelle et universelle ; il s'agit de la forme de masculinité qui occupe une position dominante dans une configuration donnée de relations de genre, position qui est toujours susceptible d'être contestée. Cette définition implique que le concept ne peut être mobilisé que lorsqu'il est mis en relation avec d'autres : une masculinité hégémonique se distingue nécessairement d'autres formes masculinités, qui doivent être positionnées par rapport à elle. À ce titre, étudier les configurations de masculinités ne me semble opératoire qu'à l'échelle d'un espace social clairement délimité, ou à l'échelle individuelle pour éclairer des récits de vie. La première approche permet de mettre en évidence les formes de masculinités valorisées et dévalorisées dans le cadre d'un espace social donné. Par exemple, Benoît Coquard (2016, 2018) montre comment les jeunes hommes de Frontbourg, vivant dans un milieu rural où le travail manque depuis la délocalisation de l'usine, se positionnent dans une configuration de masculinités qui oppose les « bons gars » perçus comme « sérieux » dans le bourg aux « cas sociaux » plus précaires et stigmatisés. La seconde approche consiste à mettre en évidence comment les trajectoires sociales et les espaces de socialisation dessinent des rapports aux masculinités pour un individu, qui évoluent dans le temps. C'est l'approche de Raewyn Connell (2005 [1995]), qui propose plusieurs « études de cas » dans son ouvrage. Une troisième approche possible consiste à étudier les conditions de production d'une masculinité hégémonique, en analysant les productions culturelles ou médiatiques (Hanke, 1998).

Dans le cas de mon enquête sur les pères en congé parental, il ne me semble donc pas pertinent de situer les pères dans une hiérarchie de masculinités. Les positionnements qu'ils occupent sont en effet trop hétérogènes du fait de la pluralité de leurs appartenances sociales et de l'absence « d'arène » qui aurait pu permettre l'élaboration de modèles communs de masculinités. De plus, dans la mesure où le matériau recueilli porte principalement sur la période du congé parental, une étude de cas sur les rapports aux masculinités des enquêtés qui

³⁰³ Tels que je peux les appréhender par le biais de l'activité professionnelle occupée et des discours tenus sur le travail rémunéré et parental.

prendrait en compte la diversité de leurs socialisations et des modèles de masculinité avec lesquels ils ont été en contact n'était pas réalisable.

Pourtant, étudier les paternités au prisme des masculinités constitue une piste d'analyse pertinente, qui a encore été peu explorée en France. Cette approche permet de dépasser l'opposition entre pères « victimes » et « coupables » esquissée dans le chapitre 1. En effet, elle permet de ne pas seulement étudier l'activité professionnelle comme quelque chose qui agit sur la paternité, soit en empêchant les pères de s'investir dans le travail parental (pères « victimes »), soit en les protégeant du « sale boulot » (Hughes, 1996 [1950] ; Lhuillier, 2005) du travail parental par la possibilité qu'il offre de se déclarer « indisponible » (Modak, Palazzo, 2002). Au contraire, analyser les paternités par le biais des masculinités permet d'éviter une analyse homogénéisante des pères (telle qu'elle est produite par l'opposition entre les pratiques paternelles et maternelles). Cela autorise le chercheur ou la chercheuse à appréhender l'activité professionnelle et la paternité comme deux éléments qui interagissent dans un ensemble plus large : le rapport aux masculinités de l'enquête.

À ce titre, la hiérarchie des masculinités permet d'éclairer à quelles conditions être père est inscrit ou non dans des modèles de masculinités. La paternité peut également être étudiée comme une ressource intervenant dans leur hiérarchisation. Par exemple, de même que les hommes rencontrés par Daniel B. Eisen et Liann Yamashita (2017) se distinguent d'autres formes de masculinités « immatures » par des pratiques de *care* au bénéfice de leurs amis ; prendre soin des enfants au quotidien peut être un moyen pour certains hommes de se distinguer d'autres formes de masculinités où l'activité professionnelle constitue une priorité. La paternité comme ressource symbolique apparaît par exemple dans l'enquête de Mélanie Gourarier (2015) sur une association de pères séparés. Dans ce groupe, la capacité de certains pères à produire un discours sur les affects paternels (en termes d'affection et de sentiment de responsabilité envers l'enfant) leur permet de construire une paternité valorisée et valorisable, et de disqualifier d'autres hommes qui n'auraient pas des paternités « acceptables » par leur incapacité à produire ce type de discours.

La rareté de ce type d'approche liant masculinité et paternité tient sans doute en partie à la difficulté des sociologues d'ethnographier la paternité. En effet, comme le souligne Andrea Doucet (2006a), la majorité des espaces autour des enfants sont majoritairement fréquentés par des femmes, ce qui induit une difficulté à étudier la paternité « en train de se faire ». Il existe par ailleurs peu d'espaces sociaux exclusivement dédiés à la paternité. Certes, certaines recherches sont parvenues à dépasser cet écueil. Une première possibilité est ainsi d'étudier la

place faite aux hommes dans les espaces « féminins » autour de la parentalité. L'enquête de Gérôme Truc (2006) faite en maternité permet par exemple de mettre en évidence la place ambivalente faite aux pères dans cet espace. Une deuxième possibilité est d'ethnographier les rares espaces dédiés à la paternité, comme les associations de pères séparés (Gourarier, 2015), des « cafés des papas » ou des ateliers de préparation à la naissance destinés aux futurs pères (Bessin, 2019). Une troisième entrée envisageable est d'étudier des hommes qui présentent une homogénéité en termes d'appartenance sociale suffisamment grande pour rendre compte de l'articulation entre rapports aux paternités et rapports aux masculinités, comme l'a fait Sophie Pochic (2000) dans son travail sur les hommes cadres au chômage. Il revient aux chercheur.euses de demain d'identifier les espaces ou de mettre en place les dispositifs d'enquête permettant de prolonger ces travaux.

IV — MASCULINITES ET CARE

Un autre champ de recherche ouvert par cette thèse concerne l'articulation entre masculinités et *care*. Comme rappelé dans le chapitre 1, penser le *care* comme une prérogative féminine conduit à négliger les pratiques de *care* des hommes (Doucet, 2006a). Ces pratiques peuvent pourtant être étudiées pour des hommes (minoritaires) dans des professions de soins ou de service, mais aussi plus largement, comme dans l'enquête de Daniel B. Eisen et Liann Yamashita (2017). Deux entrées peuvent être retenues pour rendre compte de cette articulation.

La première consiste à rendre compte des différences dans les pratiques traditionnellement envisagées comme relevant du *care* selon qu'elles sont le fait d'un homme ou d'une femme. Par exemple, les représentations des pères en matière de parentalité les conduisent à avoir une approche différente des responsabilités éducatives par rapport à celle des mères. Selon eux, les mères seraient plus attentives au bien-être des enfants et les pères seraient plus soucieux d'inculquer des valeurs et des qualités susceptibles de permettre au futur adulte une bonne insertion dans la société. J'ai également montré l'importance de ne pas considérer les pères comme un ensemble homogène quant à leurs pratiques de soins. En effet, la socialisation genrée n'est pas la seule à prendre en compte pour identifier les compétences mobilisées dans des pratiques de *care*. D'autres types de socialisation peuvent doter un parent de capacités intervenant dans le *care* parental. Par exemple, les pères cadres qui déploient une « paternité managériale »³⁰⁴ pendant leur congé transposent des compétences temporelles de

³⁰⁴ En intensifiant la cadence pendant les moments de repos de l'enfant afin d'être concentré sur l'interaction lorsque ce dernier est réveillé.

leurs professions dans la sphère privée. La seconde possibilité consiste à élargir ce qui est considéré comme relevant du *care*. En effet, se concentrer sur les femmes dans l'étude des pratiques de *care* conduit à sous-estimer les pratiques de soins prises en charge par les hommes, par exemple celles qui relèvent de l'amélioration ou de la sécurisation de l'environnement dans la sphère privée.

Dans ma recherche, le *care* parental a été appréhendé majoritairement par le biais des discours que les pères interrogés tiennent sur leurs représentations concernant la paternité et leurs pratiques quotidiennes avec leur.s enfant.s, principalement des jeunes enfants. Les conditions de réalisation de l'enquête laissent donc de nombreuses questions en suspens, qui méritent d'être explorées dans des recherches futures. Tout d'abord, les pratiques de *care* des pères pourraient être explorées plus avant, en rendant compte de manière systématique des quatre phases du *care*³⁰⁵ identifiées par Joan Tronto (2009, 2013) assurées par les pères pour les enfants d'un âge donné. Il s'agirait d'explorer davantage le détail des pratiques et des gestes quotidiens, mais aussi de mettre au jour les dimensions de la « charge mentale » relative à l'enfant assurées par les pères. Ensuite, les processus de la socialisation des hommes à la parentalité pourraient faire l'objet d'enquêtes spécifiques, comme le fait Marc Bessin (2019) en étudiant les « ateliers du futur papa » ou Gérôme Truc (2006) à la maternité. Enfin, les pratiques de *childcare* des hommes pourraient être replacées dans un ensemble de pratiques de *care*, qu'elles soient destinées à la conjointe (ou au conjoint), à des ami.es, des parents, etc. De telles recherches nécessiteraient la mise en place de méthodes d'enquête comme l'utilisation de carnets ou de journaux afin de rendre compte de pratiques qui relèvent du banal et de l'ordinaire et qui sont donc parfois difficiles à obtenir dans le cadre d'un entretien. Un autre type de méthode qui permettrait d'explorer plus avant les pratiques de *childcare* des hommes est l'observation ethnographique. Elle autoriserait l'enquêteur.ice à accéder aux gestes de « parentage ».

V — LES CONDITIONS DE L'IMPLICATION PATERNELLE

Un dernier apport de mon enquête sur la paternité concerne plus largement les enjeux d'égalité femmes-hommes dans la sphère privée. L'assignation des femmes au travail parental et ménager (et réciproquement la possibilité pour les hommes de ne pas prendre en charge ce travail) est aujourd'hui pensée comme un des facteurs majeurs d'inégalités entre les sexes. Elle

³⁰⁵ « *caring about* », « *taking care of* », « *care giving* », « *care receiving* ».

est également envisagée comme un problème public. En témoignent les dispositifs étatiques ou supra-étatiques mis en place en France et en Europe pour lutter contre ces inégalités, comme la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (2014, France) ou la mise en place de « pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes » (2006, 2011, Europe). Or, ces mesures sont souvent décrites comme insuffisantes voire « symboliques » par les chercheur.euses (Mazur, 2004). Concernant la réforme du complément d'activité de 2014, Hélène Périvier (2013) l'estime insuffisante au regard des objectifs affichés :

La réforme proposée dans la loi est modeste et ne va pas permettre de rééquilibrer le partage des tâches familiales entre femmes et hommes, par manque de moyens. Mais elle a le mérite de mettre en exergue les contradictions qui traversent notre société en matière d'égalité : sans une contrainte de partage du congé parental, ce dernier restera une affaire de femme. L'introduction d'une durée de congé parental affectée au père ne va pas directement accroître la contrainte liée à la pénurie des modes d'accueil : le droit à l'allocation de congé parental reste de 36 mois pour la famille. Elle va simplement en répartir la charge entre les mères et les pères. L'arbitrage auquel les pères vont devoir faire face est celui auquel les mères sont confrontées depuis longtemps. Étant donné le caractère forfaitaire et faible du montant de l'indemnisation, il est probable que peu de pères soient tentés par ce congé. Néanmoins si les orientations en matière budgétaire ferment la porte à toute réforme ambitieuse de l'accueil de la petite enfance, les femmes ne peuvent pas être les seules à en assumer les conséquences.

Réformer le congé parental est donc un impératif d'égalité. (*Ibidem* : 9)

Mon enquête conforte les résultats d'autres recherches menées sur les congés périnataux pris par des hommes (Chauffaut, David, Vallet, 2003 ; Boyer, Renouard, 2004 ; Trabut, 2007 ; Trellu, 2010). Elle met en évidence que l'implication des pères dans le travail parental est plus grande quand ces derniers prennent un congé à plein temps pour s'occuper de leur.s enfant.s. Certes, il y a sans doute des biais de sélection à l'œuvre, dans la mesure où les pères qui prennent un congé parental sont susceptibles d'être particulièrement disposés à prendre en charge le travail parental. Cependant, la part supérieure de travail parental prise en charge par certains hommes qui ont pris le congé alors que leurs enfants étaient confié.es à un mode d'accueil met en évidence l'effet socialisateur du congé parental. Être seuls en congé (sans leurs conjointes) permet aux hommes d'être socialisés à la parentalité (Doucet, 2006a ; O'Brien, Wall, 2016). Cette socialisation réduit le risque que la mère soit considérée comme la seule capable de

comprendre l'enfant et de répondre à ses besoins, comme c'est le cas lorsque seule la femme prend un congé périnatal (Fox, 2009). À ce titre, l'allongement du congé de paternité, le fait de le rendre obligatoire ou l'augmentation du complément d'activité afin de le rendre plus attractif pour les hommes sont des mesures susceptibles de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. On peut en effet en attendre des effets positifs pour les femmes : un travail parental mieux réparti entre les conjoint.es diminue le risque que les femmes soient les seules à adapter leur activité professionnelle à l'arrivée de l'enfant (temps partiel, retrait temporaire ou définitif de l'emploi ; Pailhé, Solaz, 2010) et à supporter la « charge mentale » de la gestion de la vie familiale. L'un des apports de ma recherche est aussi de mettre en avant les bénéfices pour les hommes. Les pères en congé parental soulignent souvent qu'ils ont pu tisser ou renforcer leurs liens avec leur.s enfant.s pendant cette période, par le temps quotidien. Selon eux, la relation n'aurait pas pu se développer aussi vite ou atteindre une telle qualité sans le congé.

BIBLIOGRAPHIE

D'Agostino Alexandra, Epiphane Dominique, Jonas Irène, Séchaud Fred, Sulzer Emmanuel, 2014, « Femmes dans des "métiers d'hommes" : entre contraintes et déni de légitimité », *Bref du Céreq*, n°324

Algava Elisabeth, 2002, « Quel temps pour les activités parentales ? », *Etudes et résultats*, n°162

Allan Jim, 1993, « Male elementary teachers. Experiences and perspectives », dans Williams Christine L. (dir.), *Doing "Women's Work". Men in Nontraditional Occupations*, Newbury Park, Sage Publications, p. 113-127

Allègre Guillaume, Bart Victor, Castell Laura, Lippmann Quentin, Martin Henri, 2015, « Travail domestique : les couples mono-actifs en font-ils vraiment plus ? », *Economie et statistique*, n°478-479-180, p. 189-208

Allen Sarah M., Hawkins Alan J., 1999, « Maternal gatekeeping: Mothers' beliefs and behaviors that inhibit greater father involvement in family work », *Journal of Marriage and the Family*, p. 199-212.

Almqvist Anna-Lena, 2008, « Why Most Swedish Fathers and Few French Fathers Use Paid Parental Leave: An Exploratory Qualitative Study of Parents », *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, vol. 6, n° 2, p. 192-200.

Almqvist Anna-Lena, Duvander Ann-Zofie, 2014, « Changes in Gender Equality? Swedish Fathers' Parental Leave, Division of Childcare and Housework », *Journal of Family Studies*, vol. 20, n°1, p. 19-27.

Anderson Eric, 2009, *Inclusive Masculinity: The Changing Nature of Masculinities*, New York, Routledge.

Arendell Terry, 1995, *Fathers and Divorce*, Newbury Park, Sage Publications

Avenel Cyprien, 2003, « Les évolutions sociologiques de la famille », *Recherches et Prévisions*, n°72, p. 69-73

Badinter Elisabeth, 1980, *L'amour en plus – histoire de l'amour maternel (XVII-XXème siècle)*, Flammarion

Bagilhole Barbara, Cross Simon, 2002, « Girls' Jobs for the Boys: Men in Non-Traditional Occupations », *Gender, Work and Organization*, vol. 9, n°2, p. 204-226

Baudelot Christian, Gollac Michel, 2003, *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Fayard

Barrault-Stella Lorenzo, 2014, « Former de bons représentants. Les apprentissages militants formels et informels au sein d'une association de parents d'élèves », *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, vol. 47, n°1, p. 95-115

Barrère-Maurisson Marie-Agnès, 1992, *La division familiale du travail – la vie en double*, Presses Universitaires de France (PUF), coll. « économie en liberté »

Bauer Denise, 2006, « Le temps des parents après la naissance », *Études et Résultats*, n° 483

Bauer Denise, 2007, « Entre maison, enfant(s) et travail : les diverses formes d'arrangement dans les couples », *Études et résultats*, n°570

Bauer Denise, 2009, « Mesures et aides mises en place par les employeurs pour les parents de jeunes enfants », dans Pailhé Ariane, Solaz Anne (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, La Découverte, coll. « Recherches », p. 307-324

Bauer Denise, 2010, « L'organisation des tâches domestiques et parentales dans le couple », dans Régnier-Loilier Arnaud (col.), *Portraits de famille - l'enquête Etude des relations familiales et intergénérationnelles*, Ined, coll. « Grandes enquêtes », p. 219-240

Beer William R., 1983, *Househusbands: Men and Housework in American Families*, New York, Praeger

Beglaubter Judith, 2019, « “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*, vol. 20, n°1, p. 1-20

Bekkengen Lisbeth, 2002, *Man får välja – om föräldraskap och föräldradedighet i arbetsliv och samhälle*, Malmö, Liber, these de doctorat

Bekkengen Lisbeth, 2003, « Föräldralediga män och barnorienterad maskulinitet », dans Johansson Thomas, Kousmanen Jari (éds.), *Manlighetens många ansikten – fäder, feminister, frisörer och andra män*, Malmö, Liber, p. 150-163.

Benoit Amélie, 2005, « Tous pareils, les pères ? Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères ? », *Lien social et politiques*, n°54, p. 25-37

Benoit Amélie, 2006, *Etude des liens entre le rapport à la paternité et le rapport au temps dans la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée*, Montréal, mémoire de maîtrise en sociologie, université du Québec

Berger Emmanuel, Chauffaut Delphine, Olm Christine, Simon Marie-Odile, 2006, « les bénéficiaires du complément libre choix d'activité : une diversité des profils », *Etudes et résultats*, n°510

Berger Peter, Luckmann Thomas, 2006 (1966), *La construction sociale de la réalité*, Armand Colin

Brekhus Wayne, 1998, « A Sociology of the Unmarked: Redirecting Our Focus », *Sociological Theory*, vol. 16, n°1, p. 34-51.

Bessin Marc, 2004, « rétrospective et prospective de la fonction paternelle – points de vue de chercheurs », *Recherches et prévisions*, n°75, p.79-84

Bessin Marc, 2008, « Les hommes dans le travail social : le déni du genre », dans Guichard-Claudic Yvonne, Kergoat Danièle, Vilbrod Alain (dir.), *L'inversion du genre – quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « des sociétés », p. 357-370.

Bessin Marc, 2009, « Focus - La division sexuée du travail social », *Informations sociales*, vol. 152, n°2, p. 70-73.

Bessin Marc, 2014, « Présences sociales : une approche phénoménologique des temporalités sexuées du care », *Temporalités* [En ligne], n°20

Bessin Marc, 2019, « Paternal presence: what happens to masculinities when men become fathers? », *Fathomless Futures: Algorithmic and Imagined*, Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE) - Network C: Gender, Work and Family, 27 juin 2019, New York

Bessin Marc, Gaudart Corinne, 2009, « Les temps sexués de l'activité : la temporalité au principe du genre ? », *Temporalités* [en ligne], n°9

Bessin Marc, Bidart Claire, Grossetti Michel (dir.), 2010, *Bifurcations – les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, la découverte, coll. « recherches »

Bertrand Julien, Mennesson Christine, Court Martine, 2014, « Des garçons qui n'entrent pas dans le jeu de la compétition sportive : les conditions familiales d'une atypie de genre », *Recherches familiales*, vol. 11, n°1, p. 85-95

Blanchet Alain, Gotman Anne, 2010, *L'entretien*, Armand Colin, coll. « 128 »

Bloch Françoise, Buisson Monique, 1999, « La disponibilité à l'enfant : le don et la norme », *Recherches et Prévisions*, n°57-58, p. 17-29

Blood Robert O., Wolfe Donald M., 1960, *Husbands and Wives. The dynamics of married living*, New York, the Free Press

Blöss Thierry, Odéna Sophie, 2003, « Idéologies et pratiques sexuées des rôles parentaux – quand les institutions de garde des jeunes enfants en confortent le partage inégal », *Recherches et prévisions*, n°80, p. 77-91

Boni-Le Goff Isabel, 2019, « Des expert·e·s respectables ? Esthétique vestimentaire et production de la confiance », *Travail, genre et sociétés*, vol. 41, n°1, p. 67-86.

Boulet Elsa, 2018, « Avant que l'enfant paraisse. La grossesse en milieu populaire, entre reconduction et renforcement des rapports de domination », *Genèses*, vol. 111, n°2, p. 30-49

Boussard Valérie, 2016, « Celles qui survivent : dispositions improbables des dirigeantes dans la finance », *Travail, genre et société*, vol. 35, n°1, p. 47-65

Boyer Danielle, 1999, « Normes et politique familiale : la question du libre choix du mode de garde », *Recherches et Prévisions*, n°57-58, p. 75-84

Boyer Danielle, 2003, « Les pères bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation », *l'essentiel*, n°17

Boyer Danielle, 2004, « Les pères bénéficiaires de l'APE : révélateurs de nouvelles pratiques paternelles ? », *Recherches et prévisions*, n° 76, p. 53-62

Boyer Danielle, 2016a, « Les pères en congé parental à temps partiel en France : vers un modèle égalitaire ? », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122, p. 63-76

Boyer Danielle (cord.), 2016b, « Exercice de la paternité et congé parental en Europe », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122

Boyer Danielle, Céroux Benoît, 2010, « les limites des politiques publiques de soutien à la paternité », *Travail, genre et société*, n°24, p.47-62

Boyer Danielle, Nicolas Muriel, 2006, « La disponibilité des pères : conduite par les contraintes de travail des mères ? », *Recherches et prévisions*, n°84, p. 35-51

Boyer Danielle, Nicolas Muriel, Robert Marie-José, 2013, « Les pères bénéficiaires du complément de libre choix d'activité », *l'essentiel*, n°131

Boyer Danielle, Renouard Sonia, 2004, *Les hommes bénéficiaires de l'APE – quels arbitrages au sein des couples ?*, CNAF, Dossier d'études, n°57

Brachet Sara, 2001, *Politiques familiales et assurance parentale en Suède*, CNAF, Dossier d'études, n°21

Brachet Sara, 2007, « Les résistances des hommes à la double émancipation – pratiques autour du congé parental en Suède », *Sociétés contemporaines*, n°65, p. 175-195

Brachet Sara, 2010, « Retour sur l'exemple suédois – les pères et le congé parental : l'égalité en marche ? », *Cadres-CFDT*, n°442, p. 77-84

Brachet Sara, Salles Anne, 2011, « Être père en France et en Allemagne : entre représentations et pratiques », *Informations sociales*, Vol. 163, n°1, p.62-70

Braizaz Marion, 2016, *L'esthétique de soi : individu(s), corporéité(s) et apparence(s) genrée(s)*, Paris, thèse de doctorat de sociologie, Paris Descartes

Brandth Berit, Kvande Elin, 1998, « Masculinity and Child Care: The Reconstruction of Fathering », *The sociological review*, vol. 46, n°2, p. 293-313

Brandth Berit, Kvande Elin, 2001, « Flexible Work and Flexible Fathers », *Work, Employment & Society*, vol. 15, n°2, p. 251-67

Brandth Berit, Kvande Elin, 2016a, « Les pères en congé parental en Norvège – Changements et continuités », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122, p. 11-18

Brandth Berit, Kvande Elin, 2016b, « Fathers on Leave Alone in Norway: Changes and Continuities », dans O'Brien Margaret, Wall Karin (dir.), *Comparative Perspectives on Work-life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone*, Berlin, Springer International Publishing, vol. 6, p. 29-44

Brandth Berit, Kvande Elin, 2018, « Masculinity and fathering alone during parental leave », *Men and Masculinities*, vol. 21, n°1, p. 72–90.

Bressé Sophie, Galtier Bénédicte, 2006, « La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle selon le niveau de vie des familles », *Etudes et résultats*, n°465

Bretin Hélène, Philippe Claudine, 2013, « La transgression apparente des bienheureux minoritaires. Orthophonistes et conseillers conjugaux », *Recherches sociologiques et anthropologiques* [en ligne], vol. 44, n°2

Brian Michèle, 2018, « Les nouveaux pères », *Le débat*, vol. 200, n°3, p. 173-189

Briard Karine, 2017, « Continuer, réduire ou interrompre son activité professionnelle : le dilemme des mères de jeunes enfants », *Revue française des affaires sociales*, n°2, p. 149-168

Bril Blandine, Parrat-Dayana Silvia, 2008, *Materner – du premier cri aux premiers pas*, Odile Jacob

Brousse Cécile, 2015, « Travail professionnel, tâches domestiques, temps « libre » : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne », *Economie et statistique*, n°478-480, p. 119-154

Brugailles Carole, Sebille Pascal, 2009, « La participation des pères aux soins et à l'éducation des enfants – l'influence des rapports sociaux de sexe entre les parents et entre les générations », *Politiques sociales et familiales*, n°95, p. 19-32

Brugailles Carole, Sebille Pascal, 2010, « Pères et mères face aux activités parentales : un partage inégalitaire », in Régnier-Loilier Arnaud (coll.), *Portraits de famille - l'enquête Etude des relations familiales et intergénérationnelles*, Ined (coll. « Grandes enquêtes »), p. 17-32

Brunet Florence, Kertudo Pauline, Malsan Sylvie, 2008, *Etude sociologique de la résidence en alternance de parents séparés*, CNAF, Dossier d'étude, n°109

Brunet Florence, Kertudo Pauline, 2010, *Etude sociologique sur l'insertion professionnelle des femmes en congé parental*, CNAF, Dossier d'études, n°134

Buchbinder David, 2012, *Studying men and masculinities*. Routledge

Buisson Monique, 2003, *La fratrie, creuset des générations*, l'Harmattan

Buscatto Marie, Marry Catherine, 2009, « "Le plafond de verre dans tous ses éclats" – la féminisation des professions supérieures au XXème siècle », *Sociologie du travail*, vol. 51, p. 170-182

Buscatto Marie, Fusulier Bernard, 2013, « Les "masculinités" à l'épreuve des métiers "féminins" », *Recherches sociologiques et anthropologiques* [en ligne], vol. 44, n°2

Butler Judith, 2006, *Trouble dans le genre – le féminisme et la subversion de l'identité*, La découverte

Burkstrand-Reid Beth, 2012, « Dirty Harry meets dirty diapers: Masculinities, at-home fathers, and making the law work for families », *Texas Journal of Women and the Law*, vol. 22, n°1

Bygren Magnus, Duvander Ann-Zofie, 2006, « Parents' workplace situation and fathers' parental leave use », *Journal of Marriage and Family*, vol. 68, n°2, p. 363-372.

Cadolle Sylvie, 2001, « Charges éducatives et rôle des femmes dans les familles recomposées », *Cahiers du genre*, n°30, p. 27-52

Cadolle Sylvie, 2008, « La résidence alternée : ce qu'en disent les mères », *Informations sociales*, n°149, p. 68-81

Cardi Coline, 2007, « La "mauvaise mère" : figure féminine du danger », *Mouvements*, vol. 49, n°1, p. 27-37

Carmicheal James V., 1995, « The gay librarian: a comparative analysis of attitudes towards professional gender issues », *Journal of Homosexuality*, vol. 30, n°2, p. 11-57

Cartier Marie, Collet Marie, Czerny Estelle, Gilbert Pierre, Lechien Marie-Hélène, Monchatre Sylvie, 2016, *Les arrangements conjugaux autour des modes de garde : arbitrages sous contraintes et effets de socialisation*, Rapport de recherche, DREES

Cartier Marie, Collet Anaïs, Czerny Estelle, Gilbert Pierre, Lechien Marie-Hélène, Monchatre Sylvie, 2017, « Pourquoi les parents préfèrent-ils la crèche ? Les représentations hiérarchisées des modes de garde professionnels », *Revue française des affaires sociales*, n°2, p.247-264

Céroux Benoît, 2004, *Père et enfant dans la construction de l'identité paternelle*, Paris, thèse de doctorat en sociologie, Paris V

Céroux Benoît, 2006, « L'enfant comme autrui significatif de ses parents. Excursus sur une théorie de la socialisation », *Dialogue*, vol. 172, n°2, p. 123-132.

Chabaud-Rychter Danielle, Fougeyrollas-Schwebel Dominique, Sonthonnax Françoise, 1985, *Espace et temps du travail domestique*, Librairie des Méridiens

Champagne Clara, Pailhé Ariane, Solaz Anne, 2014, « 25 ans de participation des hommes et des femmes au travail domestique : quels facteurs d'évolution ? », *Documents de travail*, n°203

Champagne Clara, Pailhé Ariane, Solaz Anne, 2015, « Temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », *Economie et statistique*, n°478-479-180, p. 212

Charrier Philippe, 2004, « Comment envisage-t-on d'être sage-femme quand on est un homme ? », *Travail, genre et sociétés*, vol. 12, n°2, p. 105-124.

Chatot Myriam, 2014, *Père au foyer : un métier comme les autres – l'inversion du genre et les rapports de force au sein du couple*, CNAF, Dossier d'études, n°169

Chatot Myriam, 2017a, « Profiter des enfants ou s'offrir du temps ? – les conditions auxquelles les pères prennent un congé parental », *Revue française des affaires sociales*, n°2, p. 229-246

Chatot Myriam, 2017b, « Père au foyer : une nouvelle entrée au répertoire du masculin ? », *Enfances, familles et générations* [en ligne], n°26

Chatot Myriam, 2018, « Le congé parental : une traversée en solitaire ? », *Sociologie et sociétés*, vol. 1, n°1, p. 21-43

Chaudron Martine, 1985, « Rapports intergénérationnels et destin de la fratrie », *Dialogue*, n°90, p. 58-69

Chauffaut Delphine, David Elodie, Vallet Martin, 2003, *Les débuts du congé paternité – vécu et représentations*, DREES, *Documents de travail*, n°29

Chauffaut Delphine, Dauphin Sandrine, 2012, « Normes de parentalités : production et réception - Revue de littérature », *Politiques sociales et familiales*, n°108, p. 108-115

Chautems Caroline, 2015, « Du "rythme du bébé" au rythme des tétées : en quête d'une "routine" d'allaitement », *Genre et classes populaires*, Ecole Normale Supérieure, 1^{er} octobre 2015, Paris. URL : <https://gcp.hypotheses.org/2319>

Chesley Noelle, 2011, « Stay-at-home Fathers and Breadwinning Mothers – Gender, Couple dynamics and Social Change », *Gender and Society*, vol. 25, n°5, p. 642-664

Chevalier Emilie, 2006, *Les pères bénéficiaires du congé paternité – une analyse des pères par le congé de paternité*, CNAF, Dossier d'études, n°78

Chimot Caroline, 2014, « Construire sa masculinité et pratiquer un sport artistique et « féminin » : les garçons en gymnastique rythmique », *Staps*, vol. 103, n°1, p. 101-117

Cicchelli Vincenzo, 2003, « La paternité dans la littérature sociologique – de l'Europe aux Etats-Unis », *Informations sociales*, n°107, p. 78-85

Coavoux Samuel, 2019, « Planifier et sélectionner. Rapports au temps des visiteurs de musées et légitimité culturelle », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 226-227, n°1, p. 31-47.

Coenen-Huther Josette, 2001, « Dominance et égalité dans les couples - Un réexamen de la théorie des ressources à la lumière de sous-cultures familiales », *Cahiers du Genre*, Vol. 1, n°30, p. 179-204

Colbert Cara, 2010, *Mr Mom – Stay-at-Home Fathers, Parenting, and Masculinity*, Boston, mémoire de bachelor en sociologie, Boston College

Collectif, 1984, *Le sexe du travail. Structures familiales et système productif*, Grenoble, Presses de l'Université de Grenoble

Collectif Onze, 2013, *Au tribunal des couples - Enquête sur des affaires familiales*, Éditions Odile Jacob

Coltrane Scott, 1996, *Family man: Fatherhood, housework, and gender equity*, Oxford, Oxford University Press

Connell Raewyn, 2005 (1995), *Masculinities*, Cambridge, Polity Press

Couppié Thomas, Epiphane Dominique, 2015, « Les jeunes hommes dans les formations très féminisées : quelles destinées professionnelles ? » dans Boudesseul Gérard, Cart Benoit, Couppié Thomas, Giret Jean-François, Lemistre Philippe, Toutin Marie-Hélène, Werquin Patrick (éditeurs), *Alternance et professionnalisation : des atouts pour les parcours des jeunes et des carrières ?*, Relief n°50, p.433-446

Couppié Thomas, Epiphane Dominique, 2016, « "Rien ne se perd, rien ne se crée, tout se transforme" ? Les débuts de carrières des jeunes femmes diplômées de filières scientifiques sont-ils aussi prometteurs que leur réussite scolaire le laissait présager ? », *Net. Doc.*, n°155

Coquard Benoît, 2016, « "Nos volets transparents". Les potes, le couple et les sociabilités populaires au foyer », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 215, n°5, p. 90-101.

Coquard Benoît, 2018, « Faire partie de la bande. Le groupe d'amis comme instance de légitimation d'une masculinité populaire et rurale », *Genèses*, vol. 111, n°2, p. 50-69.

Court Martine, Bertrand Julien, Bois Géraldine, Henri-Panabière Gaële, Vanhée Olivier, 2016, « Qui débarrasse la table ? Enquête sur la socialisation domestique primaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 215, n° 5, p. 72-89

Cova Anne, 2002, « Généalogie d'une conquête – maternité et droits des femmes en France fin XIXème-XXème siècle », *Travail, genre et société*, Vol. 1, n°3, p. 137-159

Cresson Geneviève, 1995, *Le travail domestique de la santé*, l'Harmattan

Cresson Geneviève, Gadrey Nicole, 2004, « Entre famille et métier : le travail du care », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 23, n°3, p. 26-41

Dagenais Huguette, Devreux Anne-Marie, 1998, « Les hommes, les rapports sociaux de sexe et le féminisme : des avancées sous le signe de l'ambiguïté », *Recherches féministes*, Vol. 11, n°2, p.1-22

Damamme Aurélie, Paperman Patricia, 2009, « Care domestique : des histoires sans début, sans milieu et sans fin », *Multitudes*, vol. 37-38, n°2, p. 98-105

Damhuis Lotte, 2017, *Ce que maîtriser son temps veut dire : comprendre l'idée sociale de compétence temporelle*, Louvain, thèse de doctorant en sciences politiques et sociales, Université catholique de Louvain

Daune-Richard Anne-Marie, Devreux Anne-Marie, 1986, *La reproduction des rapports sociaux de sexe – tome 3, à propos des rapports sociaux de sexe : parcours épistémologique*, ATP Recherches féministes et recherches sur les femmes, Editions du CNRS

Daune-Richard Anne-Marie, Marry Catherine, 1990, « Autres histoires de transfuges ? Le cas de jeunes filles inscrites dans des formations « masculines » de BTS et de DUT industriels », *Formation Emploi*, n°29, p. 35-50

Darmon Muriel, 2001, « La socialisation, entre famille et école. Observation d'une classe de première année de maternelle », *Sociétés & Représentations*, vol. 11, n°1, p. 515-538

Darmon Muriel, 2012 (2006), *La socialisation*, Armand Colin, coll. « 128 »

Darmon Muriel, 2013, *Classes préparatoires. La fabrique d'une jeunesse dominante*, La Découverte, coll. « Laboratoire des sciences sociales »

Delaisi de Parseval Geneviève, Lallemand Suzanne, 1998, *L'art d'accommoder les bébés*, Odile Jacob

Delforge Sandie, 2013, « le genre de la fonction parentale – une analyse de la presse des professionnel(le)s de la petite enfance », dans Coulon Nathalie, Cresson Geneviève (dir.), *La petite enfance – entre familles et crèches, entre sexe et genre*, L'Harmattan, coll. « logiques sociales », p.109-128

Delphy Christine, 1997, *L'ennemi principal – économie politique du patriarcat*, Syllepse, coll. « Nouvelles questions féministes »

Demazière Didier, 2013, « Typologie et description. A propos de l'intelligibilité des expériences vécues », *Sociologie*, vol. 4, n°3, p. 333-347

Demetriou Demetrakis Z., 2015 (2001), « La masculinité hégémonique : lecture critique d'un concept de Raewyn Connell », *Genre, sexualité & société* [en ligne], n°13

Denave Sophie, 2015, *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations biographiques*, Presses universitaires de France, coll. « Le lien social »

Denave Sophie, Renard Fanny, 2015, « Aspirants mécaniciens, aspirants coiffeurs. La construction de masculinités populaires différenciées », *Terrains & travaux*, vol. 27, n°2, p. 59-77

- Dermott Esther, 2008, *Intimate fatherhood – a sociological analysis*, New York, Routledge
- Deutsch Francine M., 2007, « Undoing gender », *Gender & Society*, vol. 21, p. 106-127
- Devreux Anne-Marie, Ferrand-Picard Michèle, 1981, *Vécu de la paternité et rôle paternel. Une approche biographique de l'attitude des hommes face à la procréation*, Caesar, Université Paris X – Nanterre et Ministère de la Santé
- Devreux Anne-Marie, Frinking Gerard, 2001, *Les pratiques des hommes dans le travail domestique. Une comparaison franco-néerlandaise*, CNRS (CSU) et Tilburg (WORC-Tilburg University)
- Devreux Anne-Marie, 2004, « Autorité parentale et parentalité. Droits des pères et obligations des mères ? », *Dialogue*, vol. 165, n°3, p. 57-68
- Devreux Anne-Marie, 2005, « Des hommes dans la famille – catégories de pensée et pratiques réelles », *Actuel Marx*, vol. 37, n°1, p. 55-69
- Divert Nicolas, 2008, « Les formations aux métiers de la couture : des stéréotypes de sexe aux stéréotypes de la sexualité », dans Guichard-Claudic Yvonne, Kergoat Danièle, Vilbrod Alain (dir.), *L'inversion du genre – quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « des sociétés », p. 71-82
- Doucet Andrea, 2004, « “It’s almost like I have a job, but I don’t get paid”: Fathers at home reconfiguring work, care, and masculinity », *Fathering*, Vol. 2, n°3, p. 277-303
- Doucet Andrea, 2006a, *Do men mother? – fathering, care, and domestic responsibility*, Toronto, University of Toronto Press
- Doucet Andrea, 2006b, « ‘Estrogen-Filled Worlds’: Fathers as Primary Caregivers and Embodiment », *The Sociological Review*, vol. 54, n°4, p. 696-716
- Doucet Andrea, 2009, « Dad and Baby in the First Year: Gendered Responsibilities and Embodiment », *the Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 624, p. 78-98
- Doucet Andrea, 2011, *Breadwinning Mothers and Caregiving Fathers: A Quiet Revolution, a Resilient Problem, and One Persistent Puzzle*, Saskatoon, communication présentée à la 42ème annual Sorokin Lecture, 31 mars 2011

Doucet Andrea, Merla Laura, 2007, « Stay-at-home fathering - A strategy for balancing work and home in Canadian and Belgian families », *Community, Work and Family*, vol. 10, n°4, p. 455-473

Douguet Florence, Vilbrod Alain, 2008, « Les infirmiers libéraux : singularité des trajectoires professionnelles et des pratiques de soins », dans Guichard-Claudic Yvonne, Kergoat Danièle, Vilbrod Alain (dir.), *L'inversion du genre – quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « des sociétés », p. 273-282

Dulac Germain, 1997, « La configuration du champ de la paternité : politiques, acteurs et enjeux », *Lien social et politiques*, vol. 37, p. 133-143

Dulac Germain, Groulx Johanne (collaboration), 1998, *Paternité, travail et société : les obstacles organisationnels et socioculturels qui empêchent les pères de concilier leurs responsabilités familiales et le travail : une recension critique des écrits*, Montréal, Université McGill/CEAF

Dussuet Annie, 1997, *Logiques domestiques – essai sur la représentation du travail domestique chez les femmes actives en milieu populaire*, L'Harmattan, coll. « logiques sociales »

Dussuet Annie, 2005, « Dire l'amour, taire le travail. Sous l'amour, le travail... », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 24, n°2, 2005, p. 86-95.

Dussuet Annie, 2017, « Le "travail domestique" : une construction théorique féministe interrompue », *Recherches féministes*, vol. 30, n°2, p. 101-117

Duvander Ann-Zofie, 2008, « Family policy in Sweden: An overview », *Social insurance report*, n°15, p. 1-18

Duvander Ann-Zofie, Haas Linda, Thalberg Sara, 2016, « Fathers on Leave Alone in Sweden : Toward More Equal Parenthood ? », dans O'Brien Margaret, Wall Karin (dir.), 2016, *Comparative Perspectives on Work-life Balance and Gender Equality : Fathers on Leave Alone*, Berlin, Springer International Publishing, vol. 6, p. 125-145

Duvander Ann-Zofie, Haas Lindi, 2018, « Sweden country note », dans Blum Sonja, Koslowski Alison, Macht Alexandra, Moss Peter (éd.), *International Review of Leave Policies and Research 2018*, International Network on Leave Policies and Related Research, p. 401-410
.URL : http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

Eisen Daniel B., Yamashita Liann, 2017, « Borrowing from Femininity: The Caring Man, Hybrid Masculinities, and Maintaining Male Dominance », *Men and Masculinities*, vol. 22, n°5, p. 801-820

Elliott Karla, 2016, « Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept », *Men and Masculinities*, Vol. 19, n° 3, p. 240-259

Elwert Annika, 2012, *Can men have it all ? – Economic Determinants and Consequences of Fathers' Parental Leave Use in Sweden*, Lund, mémoire de maîtrise, Université de Lund

Epiphane Dominique, 2006, « Les femmes et les sciences font-elles bon ménage ? », dans Flahault Erika (dir.), *L'insertion professionnelle des femmes*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, p. 113-128

Fagan Jay, Barnett Marina, 2003, « The Relationship Between Maternal Gatekeeping, Paternal Competence, Mothers' Attitudes About the Father Role, and Father Involvement », *Journal of Family Issues*, Vol. 24, n°8, p. 1020-1043

Fassinger Polly, 1993, « Meanings of housework for single fathers and mothers: insights into gender inequality », dans Hood Jane (éds.), *Men, work and family*, Londres, Sage, p. 195-216

Ferrand Michèle, 1984, « Paternité et vie professionnelle », dans Collectif, *Le sexe du travail – structures familiales et système productif*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, p. 127-139

Ferrand Michèle, 2001, « Chapitre 9. Du droit des pères aux pouvoirs des mères », dans Laufer Jacqueline, Marry Catherine, Maruani Margaret (dir.), *Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme*, Presses Universitaires de France, coll. « Sciences sociales et sociétés », p. 187-209.

Ferrand Michèle, 2005, « Egaux face à la parentalité ? – Les résistances des hommes... et les réticences des femmes », *Actuel Marx*, vol. 37, n°1, p. 71-88

Ferrand Michèle, Imbert Françoise, Marry Catherine, 1999, *L'excellence scolaire : une affaire de famille – Le cas des normaliennes et des normaliens scientifiques*, L'Harmattan

Ferrand Michèle, Jami Irène, Simon Patrick, 2004, « De la paternité, de la maternité et du féminisme – entretien avec Michèle Ferrand », *Mouvements*, Vol. 31, n°1, p.45-55

Fillod-Chabaud Aurélie, 2013, « Les groupes militants de pères séparés en France : assurer la visibilité de la lignée paternelle », *Informations sociales*, vol. 176, n°2, p. 90-98

Fillod-Chabaud Aurélie, 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*, vol. 95, n°1, p. 27-41

Flaherty Michael, 2011, *The texture of time – agency and temporal experience*, Philadelphie, Temple University Press

Fontanini Christine, 1999, *Les filles face aux classes de mathématiques supérieures et spéciales : analyse des déterminants des choix d'une filière considérée comme atypique à leur sexe*, Dijon, thèse de doctorat en sciences de l'éducation, Université de Bourgogne

Fox Bonnie, 2009, *When Couples Become Parents – The Creation of Gender in the Transition to Parenthood*, Toronto, University of Toronto Press

Francou Quentin, Panico Lidia, Solaz Anne, 2017, « De la naissance à l'école maternelle : des parcours de mode d'accueil diversifiés », *Revue française des affaires sociales*, n°2, p. 123-147

Fusulier Bernard, Laloy David, Sanchez Émilie, 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*, vol. 38, n°2, p. 83-103

Fusulier Bernard, Laloy David, Sanchez Émilie, 2009, « Être au service et articuler travail/famille. De la double disponibilité pratique et subjective chez les professionnels de la relation », *Informations sociales*, vol. 154, n°4, p. 22-30

Fusulier Bernard, Marquet Jacques, 2007, « Hommes, pères et travailleurs », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. 38, n°2

Fusulier Bernard, Marquis Nicolas, 2008, « La notion de transaction sociale à l'épreuve du temps », *Recherches sociologiques et anthropologiques* [En ligne], vol. 39, n°2

Fusulier Bernard, Marquis Nicolas, 2009, « Transaction sociale et négociation : deux notions à articuler », *Négociations*, vol. 12, n°2, p. 23-33.

Gadéa Charles, Marry Catherine, 2000, « Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, genre et société*, n°3, p. 109-135

Gallioz Stéphanie, 2006, « Force physique et féminisation des métiers du bâtiment », *Travail, genre et sociétés*, vol. 16, n°2, p. 97-114

Gallioz Stéphanie, 2008, « Être femme et entrer dans le secteur du bâtiment : recherche de l'exception ou acte de folie ? », dans Guichard-Claudic Yvonne, Kergoat Danièle, Vilbrod Alain (dir.), *L'inversion du genre – quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « des sociétés », p. 325-339

Galtier Bénédicte, 2011, « L'arbitrage entre emploi et inactivité des mères de jeunes enfants : le poids des contraintes familiales, professionnelles et sociétales sur les modes d'accueil des enfants », *Economie et statistique*, n°447, p. 33-56

Gasparini Giovanni, 1988, « Le temps et le pouvoir : quelques jalons pour une perspective humaniste sur le temps », *Social science information*, n°27, p. 623-645

Garcia Sandrine, 2011, *Mères sous influence - De la cause des femmes à la cause des enfants*, La Découverte, coll. « Textes à l'appui »

Geay Bertrand, 2014, « Les relations entre parents et personnels d'accueil de jeunes enfants. La transmission des normes au prisme des rapports entre classes sociale », *Politiques sociales et familiales*, n°118, p. 35-44

Gillian Carol, 1993, *In a different voice*, Cambridge, Harvard University Press

Glaude Michel, de Singly François, 1986, « L'organisation domestique : pouvoir et négociation », *Economie et statistique*, Vol. 187, p. 3–30

Guichard-Claudic Yvonne, Kergoat Danièle, Vilbrod Alain (dir.), 2008, *L'inversion du genre – quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « des sociétés »

Guillaume Cécile, Pochic Sophie, 2007, « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », *Travail, genre et sociétés*, vol. 17, n°1, p. 79-103

Guillaumin Colette, 1992, *Sexe, race et pratique du pouvoir*, Côté-femmes

Geisler Esther, Kreyenfeld Michaela, 2011, « Against all odds. Fathers' use of parental leave in Germany », *Journal of European Social Policy*, n°2, p. 88-99

Goffman Erving, 1974, *Les rites d'interaction*, Editions de minuit, coll. « Le sens commun »

- Gojard Séverine, 2010, *Le métier de mère*, La découverte, coll. « Corps, santé, société »
- Gourarier Mélanie, 2011, « Négocier le genre ? », *Journal des anthropologues*, vol. 124-125, p. 159-178
- Gourarier Mélanie, 2015, « Devenir un “bon père”. La paternité après la séparation du couple au sein d’une association de défense du droit des pères », *Démésure*, 2e Congrès international de l’Association française d’Ethnologie et d’Anthropologie, Toulouse Jean Jaurès, 1er juillet 2015
- Goussard Lucie, Sibaud Laetitia, 2017, « L’articulation travail-famille chez les mères en activité continue et à temps plein : une question de distanciation subjective ? », *Revue française des affaires sociales*, n°2, p. 169-186
- Govillot Stéphanie, 2013, « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse son activité contre une femme sur deux », *INSEE Première*, n°1454
- Gratton Emmanuel, 2008, *L’homoparentalité au masculin. Le désir d’enfant contre l’ordre social*, Presses Universitaires de France, « Partage du savoir »
- Gregory Abigaïl, Milner Susan, 2004, « Dispositifs publics et investissements des pères : une comparaison franco-britannique », *Recherches et Prévisions*, n°76, p. 63-78
- Gregory Abigaïl, Milner Susan, 2011, « What is “new” about fatherhood? The social construction of fatherhood in France and the UK », *Men and masculinities*, vol. 14, n°5, p. 588-606
- Griswold Robert L., 1993, *Fatherhood in America*, New York, Basic Books
- Gross Martine, 2012, *Choisir la paternité gay*, Toulouse, Erès
- Gross Martine, Boyer Danielle, Dauphin Sandrine, 2013, « Penser la paternité en dehors du lien à la maternité. Un questionnement à partir de la paternité gay », *Informations sociales*, vol. 176, n°2, p. 76-85
- Grossetti Michel, Bidart Claire (dir.), 2006, *Cahiers internationaux de la sociologie*, Vol. 120, n° 1, Trajectoires sociales et bifurcations
- Grossetti Michel, 2006, « l’imprévisibilité dans les rapports sociaux », *Cahiers internationaux de la sociologie*, Vol. 120, n°1, p. 5-28

Grossetti Michel, 2010, « Imprévisibilités et irréversibilités : les composantes des bifurcations », dans Bessin Marc, Bidart Claire, Grossetti Michel (dir.), *Bifurcations – les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, la découverte, coll. « recherches », p.147-159

Grossin William, 1996, *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse, Octarès

Guillaume Cécile, Pochic Sophie, 2009, « Des discours sur la conciliation en tension avec les normes de carrière. L'exemple des cadres d'entreprise », dans Nicole-Drancourt Chantal, *Conciliation travail - famille : attention travaux*, L'Harmattan, p. 113-125

Haicault Monique, 1984, « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail*, vol. 3, p. 268-275

Haicault Monique, 2000, *L'expérience sociale du quotidien : corps, espace, temps*, Ottawa, Presses de l'université d'Ottawa

Hanke Robert, 1998, « Theorizing masculinity with/in the media », *Communication Theory*, vol. 8, p. 183-202.

Hansen Paul, Mulholland Judith A., 2005, « Caring and elementary teaching: The concerns of male beginning teachers », *Journal of Teacher Education* vol. 56, n°2, p. 119-131.

Hauser Orlee, 2015, « Maintaining boundaries: Masculinizing fatherhood in the feminine province of parenting », *Qualitative Sociology Review*, vol. 11, n°3, p. 84-104

Hays Sharon, 1998, *The Cultural Contradictions of Motherhood*, New Haven, Yale University Press

Héas Stéphane, Bodin Dominique, Amossé Karen, Kerespar Sophie, 2004, « Football féminin : "c'est un jeu d'hommes" », *Cahiers du Genre*, vol. 36, n°1, p. 185-203

Henchoz Caroline, 2012, « 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*, vol. 25, n°2, p. 83-102

Henri-Panabière Gaële, 2008, "Ascèse et planification : entre socialisation familiale et contraintes scolaires", dans *Symposium La constitution scolaire et extra-scolaire d'habitudes ou de dispositions scolairement évaluées*, colloque "Efficacité et équité en éducation", nov.

2008, p. 17-24. URL : https://esup.espe-bretagne.fr/efficacite_et_equite_en_education/programme/symposium_panabiere.pdf

Henri-Panabière Gaële, Bertrand Julien, Bois Géraldine, Olivier Vanhée, 2019, « La montre et le martinet - Structuration temporelle de la vie familiale et inégalités scolaires », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 226-227, n°1, p. 16-30

Herman Elisa, 2007, « La bonne distance. L'idéologie de la complémentarité légitimée en centres de loisirs », *Cahiers du genre*, vol. 42, n°1, p. 121-139

Hertz Ellen, Martin Hélène, Rey Séverine, 2002, « Composer avec l'égalité : re(ma)niements masculins », *Nouvelles questions féministes*, vol. 21, n°3, p. 4-12

Hirata Helena, Zarifian Philippe, 2000, « Travail (le concept de) », dans Laborie Françoise, Le Doaré Hélène, Senotier Danièle, Hirata Helena (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, PUF, p. 230-235.

Hirschman Albert O., 1991, *Deux siècles de rhétorique réactionnaire*, Fayard

Hobson Barbara (éd.), 2002, *Making Men into Fathers - Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*, Cambridge, Cambridge University Press

Hobson Barbara, Duvander Ann-Zofie, Halldén Karin, 2006, « Men and Women's Agency and Capabilities to Create a Work Life Balance », dans Lewis Jane (éd.), *Diverse and Changing Institutional Contexts' in Children, changing families and welfare states*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, p. 267-296

Hochschild Arlie Russell, 1997, *the Time Bind – when Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York, Holt Paperbacks

Hochschild Arlie Russell, 2003, *The commercialization of intimate life – notes from home and work*, Berkeley, University of California Press.

Hochschild Arlie Russell, 2017 (1983), *Le prix des sentiments. Au coeur du travail émotionnel*, La Découverte, coll. « Laboratoire des sciences sociales »

Hochschild Arlie Russell, Machung Anne, 2012 (1989), *The Second Shift*, New York, Avon Books

Hodkinson Paul, Brooks Rachel, 2018, « Interchangeable parents? The roles and identities of primary and equal carer fathers of young children », *Current Sociology* [en ligne]

Hughes Everett, 1996 (1950), *Le regard sociologique, essais sociologiques*, Editions de l'EHESS

Hustrel Françoise, 1996, *La déchirure paternelle*, PUF, coll. « l'éducateur »

Ibos Caroline, 2012, *Qui gardera les enfants ?- les nounous et les mères*, Flammarion, coll. « At large »

Jaboin Yveline, 2008, « La construction de l'identité professionnelle masculine dans un secteur en voie de mixité : le cas des hommes enseignant à l'école maternelle », dans Guichard-Claudic Yvonne, Kergoat Danièle, Vilbrod Alain (dir.), *L'inversion du genre – quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « des sociétés », p. 243-255

Jaboin Yveline, 2010, « C'est bien... un homme à l'école maternelle ! », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 29, n°2, p. 34-45.

Jackson Brian, 2012 (1984), *Fatherhood*, Londres, Routledge, coll. « Routledge Revivals »

Jacques Béatrice, 2012, « Les cours de préparation à la naissance comme espace de ségrégation sexuelle », *L'Information géographique*, vol. 76, n°2, p. 108-121.

Jarty Julie, 2009 « Les usages de la flexibilité temporelle chez les enseignantes du secondaire », *Temporalités* [en ligne], n°9

Jenson Jane, 1993, « Représentations des rapports sociaux de sexe dans trois domaines politiques en France », dans Gautier Arlette, Heinen Jacqueline (dir.), *Le sexe des politiques sociales*, Côté-femmes, coll. « Recherches »

Jenson Jane, Sineau Mariette, 1998, « La France. Quand "liberté de choix" ne rime pas avec égalité républicaine », dans Jenson Jane, Sineau Mariette (dir.), *qui doit garder le jeune enfant ? – modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*, Librairie générale du droit et de la jurisprudence, coll. « Droit et société », p. 141-172

Johansson Thomas, 2011, « Fatherhood in transition: Paternity leave and changing masculinities », *Journal of family communication*, vol. 11, n°3, p. 165-180.

Jonas Irène, 2006, « Le nouveau travail féminin dans "l'entreprise-couple" », *Cahiers du genre*, vol. 41, n°2, p. 181-196

Julhe Samuel, Honta Marina, 2012, « L'articulation travail-famille chez les conseillers techniques sportifs : situations asymétriques entre hommes et femmes », *Sociologie*, vol. 3, no°4, p. 341-357

Junter-Loiseau Annie, 1999, « La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : révolution temporelle ou métaphore des discriminations », *Cahiers du genre*, n°24, p. 73-98

Kangas Maria, 2016, « Determinants of Parental Leave Uptake among Fathers », Lund, thèse de master en démographie, Lund University

Kanter Rosabeth Moss, 1977, *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books, Inc. Publishers

Kaplan Danny, Knoll Efrat, 2019, « A cultural Model of Parenthood as Engineering: How Caregiving Fathers Construct a Gender-Neutral View of the Parent Role », *Journal of Family Issues*, vol. 40, n°3, p. 363-389

Kaufman Gayle, Almqvist Anna-Lena, 2017, « The Role of Partners and Workplaces in British and Swedish Men's Parental Leave Decisions », *Men and Masculinities*, vol. 20, n°5, p. 533-551

Kaufmann Jean-Claude, 1992, *La trame conjugale – analyse d'un couple par son linge*, Nathan, coll. « Pocket »

Kaufmann Jean-Claude, 1997, *Le cœur à l'ouvrage – théorie de l'action ménagère*, Nathan, coll. « Pocket »

Kaufmann Jean-Claude, 1999 [1993], *La sociologie du couple*, PUF, coll. « Que sais-je ? »

Kergoat Danièle, 2010, « Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux de sexe à leur subversion », dans Bidet-Mordrel Annie (dir.), *Les rapports sociaux de sexe*, Presses Universitaires de France, coll. « Actuel Marx Confrontation »

Kertudo Pauline, 2012, « Le rapport à l'emploi des femmes en congé parental - Un repositionnement vis-à-vis des normes sociales », *Politiques sociales et familiales*, n°108, p. 5-18

Knibiehler Yvonne, 2002, *Histoire des mères et de la maternité en Occident*, PUF

La Rossa Ralph, 1988, « Fatherhood and Social Change », *Family relations*, vol. 37, n°4, p. 451-457

La Valle Natalia, 2009, « Normalité temporelle, normalité familiale : le temps, préoccupation et matière premières du care parental », dans Felix C., Tardif J. (éd.), *Actes éducatifs et de soins, entre éthique et gouvernance*, Actes du colloque international, Nice 4-5 juin 2009, Les ateliers, L'acte éducatif approché par les échanges langagiers, Normalité temporelle, normalité familiale : le temps, préoccupation et matière premières du care parental, mis en ligne le 01 octobre 2010. URL : <http://revel.unice.fr/symposia/actedusoin/index.html?id=555>.

La Valle Natalia, 2011, *L'organisation temporelle des activités dans l'espace domestique. Interactions, matérialité, technologies*, Lyon, thèse de doctorat de sciences du langage, Université Lumière - Lyon II

Lahire Bernard, 1995, *Tableaux de familles. Heurs et malheurs scolaires en milieux populaires*, Lyon, Gallimard et le Seuil

Lahire Bernard, 2002, *Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles*, Nathan

Lahire Bernard, 2005, *l'esprit sociologique*, la découverte

Lahire Bernard, 2011, *L'homme pluriel – les ressorts de l'action*, Fayard

Lahire Bernard, 2013, *Dans les plis singuliers du social – individus, institutions, socialisations*, La Découverte

Laillier Joël, 2016, « Des petits rats et des hommes – la mise à l'épreuve de l'identité sexuée des apprentis danseurs », *Ethnologie française*, vol. 46, n°1, p. 31-43

Laporte Claire, Legendre Emilie, 2018, « Bilan de la Prépare – une prestation moins utilisée, rarement partagée et toujours peu attractive auprès des pères », *l'e-ssentiel*, n°183

Lalivé d'Épinay Christian, 1998, « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », dans De Coester Michel, Pichault François (dir.), *Traité de sociologie du travail*, Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, coll. « Ouvertures sociologiques », p. 67-94

Lamb Michael E., Pleck Joseph H., Charnov Eric L., Levine James A., 1985, « Paternal Behavior in Humans », *American zoologist*, vol. 25, p. 883-894

Lamb Michael (éd.), 1987, *The Father's Role : Cross-Cultural Perspectives*, Hillsdale, Routledge

Lammi-Taskula Johanna, 2008, « Doing Fatherhood : Understanding the Gendered Use of Parental Leave in Finland », *Fathering*, Vol. 6, n°2, p. 133-148

Lammi-Taskula Johanna, 2016, « Les congés des pères en Finlande – négociations et vécus », *Revue des politiques sociales et familiales*, Vol. 122, n°1, p. 19-31

Landour Julie, 2015, *S'engager en parentalité et créer son activité – l'entreprise paradoxale des Mompreneurs en France (2008-2014)*, Paris, thèse de doctorat de sociologie, EHESS

Landour Julie, 2016, « La parentalité, une contribution au capital des femmes des classes supérieures ? », *Genre, sexualité & société*, vol. 16

Landour Julie, Odier Lorraine, 2017, « Travail parental et bien être de l'enfant », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. 48, n°2, p. 75-93

Lapeyre Nathalie, 2006, *Les Professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Octarès

Lapeyre Nathalie, Le Feuvre Nicky, 2004, « Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de "conciliation travail-famille" dans les professions libérales en France », *Nouvelles questions féministes*, vol. 23, n°3, p. 42-58

Lappegård Trude, 2008a, « Changing the gender balance in caring: Fatherhood and the division of parental leave in Norway », *Population research and policy review*, vol. 27, n°2, p.139-159

Lappegård Trude, 2008b, « Couples' Parental Leave Practices. The Role of the Workplace Situation », *Statistics Norway*, Research Department, Discussion Paper No. 561

Latshaw Beth, 2015, « From mopping to mowing: masculinity and housework in stay-at-home father households », *Journal of men's studies*, vol. 23, n°3, p. 252-270

Laufer Jacqueline, 2005, « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et emploi*, n°102, p. 31-44

LaRossa Ralph, 1988, « The Contemporary Family: Consequences of Change », *Family Relations*, vol. 37, n°4, p. 451-457

Lasvergnas Isabelle, 1988, « Contexte de socialisation primaire et choix d'une carrière scientifique chez les femmes », *Recherches féministes*, vol. 1, n°1, p. 31-45

Le Bihan-Youinou Blanche, Martin Claude, 2006, « Travailler et prendre soin d'un parent âgé dépendant », *Travail, genre et sociétés*, vol. 16, n°2, p. 77-96

Le Camus Jean, 2003, *Le vrai rôle du père*, Odile Jacob, coll. « Poches »

Le Feuvre Nicky, 2008, « La féminisation des anciens "bastions masculins" : enjeux sociaux et approches sociologiques », dans Guichard-Claudic Yvonne, Kergoat Danièle, Vilbrod Alain (dir.), *L'inversion du genre – quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « des sociétés », p. 307-324

Le Goff Jean-Marie, Girardin Nadia, 2016, « Répartition des tâches domestiques et de soins aux enfants. Intentions et pratiques », dans Le Goff Jean-Marie, Levy René (dir.), *Devenir parents, devenirs inégaux*, Zurich et Genève, Seismo, coll. « Questions de genre », p. 76-108

Le Goff Jean-Marie, Levy René (dir.), 2016, *Devenir parents, devenirs inégaux*, Zurich et Genève, Seismo, coll. « Questions de genre »

Le Pape Marie-Clémence, 2009, « Être parent dans les milieux populaires : entre valeurs familiales traditionnelles et nouvelles normes éducatives », *Informations sociales*, Vol. 154, n°4, p.88-95

Letrait Muriel, Mougel Sarra, 2010, « J'en fais plus à la maison, pourquoi ? », dans Giraud Christophe, Martin Olivier, de Singly François, *Nouveau manuel de sociologie*, Armand Colin, coll. « Hors collection »

Lécossais Sarah, 2014, « Les mères ne sont pas des parents comme les autres », *Revue française des sciences de l'information et de la communication* [En ligne], n°4

Lécossais Sarah, 2015, *Chroniques d'une maternité hégémonique. Identités féminines, représentations des mères et genre de la parentalité dans les séries télévisées familiales françaises (1992-2012)*, Paris, thèse de doctorat en sciences de l'information et de la communication, Université Sorbonne Nouvelle – Paris 3

Lee Ellie, Bristow Jennie, Faircloth Charlotte, Macvarish Jan (coll.), 2014, *Parenting Culture Studies*, Croydon, Palgrave Macmillan

Lee Joyce, Lee Shawana, 2016, « Caring is Masculine: Stay-at-Home Fathers and Masculine Identity », *Psychology of Men & Masculinity* [en ligne]

Legarreta Iza Matxalen, 2009, « Le temps donné dans le travail domestique et de care », *Multitudes*, vol. 37-38, no. 2, p. 106-112

Lemarchant Clotilde, 2008, « Unique en son genre... Orientations atypiques de lycéens et de lycéennes au sein de filières techniques et professionnelles », dans Guichard-Claudic Yvonne, Kergoat Danièle, Vilbrod Alain (dir.), *L'inversion du genre – quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « des sociétés », p. 57-69

Lemarchant Clotilde, 2017, *Unique en son genre – Filles et garçons atypiques dans les formations techniques et professionnelles*, PUF, coll. « Education & société »

Lesnard Laurent, 2009, *La famille désarticulée – les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*, Presses Universitaires de France, coll. « Le lien social »

Lomas Tim, 2013, « Critical Positive Masculinity », *Masculinities and Social Change*, vol. 2, n°2, p. 167-193

Lorber Judith, 2005, *Breaking the bowls : degendering and feminist change*, New York, WW Norton

Lorenzi-Cioldi Fabio, 2002, *Les représentations des groupes dominants et dominés*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble

Lhuilier Dominique, 2005, « Le "sale boulot" », *Travailler*, p.73-98

McAdam Doug, 1986, « Recruitment to High Risk Activism: The Case of Freedom Summer », *American journal of sociology*, vol. 92, n° 1, p. 70

McAdam Doug, 2012, *Freedom Summer. Luttés pour les droits civiques, Mississippi 1964*, Marseille, Agone

McKay Lindsay, Doucet Andrea, 2010, « “Without taking away her leave”: A Canadian case study of couples' decisions on fathers' use of paid parental leave », *Fathering*, vol. 8, n°3, p. 300-320

McKay Lindsey, Marshall Katherine, Doucet Andrea, 2012, « Fathers and Parental Leave in Canada: Policies and Practices », dans Ball Jessica, Daly Kerry (éds.), *Father Involvement in Canada – Diversity, Renewal and Transformation*, Vancouver, UBC Press, p. 207-223

McKay Lindsay, Marshall Katherine, Doucet Andrea, 2013, « Fathers and Parental Leave in Canada: Policies, and Practices », dans Allen Sarah, Daly Kerry, Ball Jessica (éd.), *Engaging fathers in social change: lessons from Canada*, Vancouver, UBC Press, p. 207-223

Magaraggia Sveva, 2013, « Tensions between fatherhood and the social construction of masculinity in Italy », *Current sociology* vol. 61, n°1, p. 76-92.

Maillochon Florence, 2016, *La passion du mariage*, PUF, coll. « le lien social »

Malochet Guillaume, 2008, « Surveillantes surveillées : la mixité au travail dans les prisons pour hommes », dans Guichard-Claudic Yvonne, Kergoat Danièle, Vilbrod Alain (dir.), *L'inversion du genre – quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « des sociétés », p. 133-144

Månsdotter Anna, Fredlund Peeter, Hallqvist Johan, Magnusson Cecilia, 2010, « Who Takes Paternity Leave ? A Cohort Study on Prior Social and Health Characteristics among Fathers in Stockholm », *Journal of Public Health Policy*, Vol 31, n°3, p. 324-341

Marshall Katherine, 2008, « Fathers' use of paid parental leave », *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada Catalogue, n°75-001, p. 5-14

Marical François, 2007, « Réduire son activité pour garder son enfant : les effets de la PAJE », *Recherches et prévisions*, Vol. 88, n°1, p. 21-33

Marry Catherine, 2004, *Les femmes ingénieures, une révolution respectueuse*, Belin, coll. « Perspectives sociologiques »

Marry Catherine, Bereni Laure, Jacquemart Alban, Pochic Sophie, Revillard Anne, 2017, *Le plafond de verre et l'État - La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Armand Colin, coll. « Individu et société »

Martial Agnès, 2009, « Le travail parental : du côté des pères séparés et divorcés », *Informations sociales*, vol. 154, n°4, p. 96-104

Martial Agnès, 2013a, « Des pères « absents » aux pères « quotidiens » : représentations et discours sur la paternité dans l'après-divorce », *Informations sociales*, vol. 176, no. 2, p. 36-43

Martial Agnès, 2013b, « Une paternité réinventée ? Le vécu parental des pères isolés », *Informations sociales*, vol. 176, no. 2, p. 62-69

Martial Agnès (dir.), 2016a, *Des pères « en solitaire » ? Ruptures conjugales et paternité contemporaine*, Aix-en-Provence, Presses Universitaires de Provence

Martial Agnès, 2016b, « Des temporalités plurielles de la paternité », dans Martial Agnès (dir.), *Des pères « en solitaire » ? Ruptures conjugales et paternité contemporaine*, Aix-en-Provence, Presses Universitaires de Provence, p. 79-93

Martín Palomo María Teresa, 2009, « Domestiquer le travail », *Multitudes*, vol. 37-38, n°2, p. 90-97

Martínez Carmen, Paterna Consuelo, Yago Carmen, 2010, « Le discours des femmes sur la répartition des tâches domestiques et de soins », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 29, n°1, p. 94-114

Martiskainen Heini, 2011, « Devenir mère, dire sa maternité - Socialisations et émotions invisibilisées de la maternité en Finlande », *Politiques sociales et familiales*, n°103, p. 5-15

Mauss Marcel, 2010 [1950], *Essai sur le don*, PUF, coll. « Quadrige »

Mazur Amy, 2004, « La France est-elle toujours le pays des réformes symboliques ? », *Travail, genre et sociétés*, n°12, p. 173-181

Méda Dominique, Cette Gilbert, Dromel Nicolas, 2004, « Les pères, entre travail et familles - Les enseignements de quelques enquêtes », *Recherches et Prévisions*, n°76, p. 7- 21

Méda Dominique, 2009, « Les conditions d'une paternité active », dans Nicole-Drancourt Chantal (dir.), *Conciliation travail-famille : attention travaux !*, l'Harmattan, p. 181-188

Medved Caryn, 2004, « The everyday accomplishment of work and family: Exploring practical actions in daily routines », *Communication Studies*, vol. 55, n°1, p. 128-145

Medved Caryn, 2014, « Fathering, Caregiving and Masculinity – Stay-at-Home Fathers and Family Communications », dans Floyd Kory, Morman Mark, *Widening the Family Circle: New Research on Family Communication*, New York (Etats-Unis), Sage Publication, p. 115-132

Medved Caryn, 2015, « Work and family communication research: contemplating the possibilities of undoing gender », *Electronic Journal of Communication/la revue économique de communication*, 25

Medved Caryn, 2016, « Stay-at-Home Fathering as a Feminist Opportunity: Perpetuating, Resisting, and Transforming Gender Relations of Caring and Earning », *Journal of Family Communication*, vol. 16, n°1, p. 16-31

Medved Caryn, Rayan Rachel, Okimoto Cynthia, 2012, « Breadwinning Mothers and Stay-at-Home Fathers: Diverse Explanations, Multiple Pathways and the Slow Drip of Social Change », New York, communication présentée au *Work and Family Researchers Network*

Méda Dominique, Vendramin Patricia, 2013, *Réinventer le travail*, Presses universitaires de France, coll. « Le lien social »

Meil Gerardo, Romero-Balas Pedro, Rogero-Garcia Jesús, 2016, « Fathers on Leave Alone in Spain: 'Hey, I Want to Be Able to Do It Like That, Too' », dans O'Brien Margaret, Wall Karin (dir.), *Comparative Perspectives on Work-life Balance and Gender Equality : Fathers on Leave Alone*, Berlin, Springer International Publishing, vol. 6, p. 107-124

Menesson Christine, 2004, « Être une femme dans un sport "masculin" – modes de socialisation et construction de dispositions sexuées », *Sociétés contemporaines*, vol. 55, n°3, p. 69-90

Menesson Christine, 2005, *Être une femme dans le monde des hommes. Socialisation sportive et construction du genre*, L'Harmattan

Menesson Christine, Clément Jean-Paul, 2009, « Boxer comme un homme, être une femme », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 179, n°4, p. 76-91

Menuel Julie, 2012, *Devenir enceinte – socialisation et normalisation pendant la grossesse : processus, réceptions, effets*, CNAF, Dossier d'étude, n°148

Merklé Pierre, 2005, « Une sociologie des "irrégularités sociales" est-elle possible ? », *Idées, la revue des sciences économiques et sociales*, n° 142, p. 22-29

Mercure Daniel, 2013, « L'idéal-type d'ethos du travail préconisé par les managers porteurs du nouveau modèle productif postfordiste », dans Malenfant Romaine, Côte Nancy, *Vers une*

nouvelle conception de « l'idéal-type » du travailleur ?, Québec, Presses de l'université du Québec, p. 11-28

Merla Laura, 2006, *Appréhension et présentation de soi et transgression des normes de la division sexuelle du travail : le cas des pères « au foyer »*, Louvain, thèse de doctorat en sociologie, Université catholique de Louvain

Merla Laura, 2007, « Masculinité et paternité à l'écart du monde du travail : le cas des pères au foyer en Belgique », *Recherches sociologiques et anthropologiques* [En ligne], vol. 38, n°2

Merla Laura, 2010, « Peut-on se penser au masculin lorsqu'on est père "au foyer" ? Le bricolage d'une identité de genre "hors normes", entre conformisme déclaré et marginalité assumée », dans Croity-Belz Sandrine, Prêteur Yves, Rouyer Véronique, *Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte*, Eres, coll. « Hors collection », p. 151-162

Miller Tina, 2011, « Falling back into gender ? Men's narratives and practices around first-time fatherhood », *Sociology*, vol. 45, n°6, p. 1094-1109

Modak Marianne, Palazzo Clothilde, 2002, *Les pères se mettent en quatre ! Responsabilités quotidiennes et modèles de paternité*, Lausanne, Publications universitaires romandes, coll. « Cahiers de l'EESP »

Molinier Pascale, 2004, « La haine et l'amour, la boîte noire du féminisme ? Une critique de l'éthique du dévouement », *Nouvelles questions féministes*, vol. 23, n°3, p. 12-25.

Molinier Pascale, 2006, *L'énigme de la femme active – égoïsme, sexe et compassion*, Payot, coll. « petite bibliothèque Payot

Molinier Pascale, 2013, *Le travail du care*, La Dispute, coll. « Le genre du monde »

Morgan David H., 2003, « Fathers, Fatherhood, Fathering : Exploring und Unpacking Distinctions », communication présentée à *Fathers Figures: Gender and Paternity in the Modern Age*, Liverpool John Moores University, 30 juin-2 juillet

Morgan David H., 2004, « Men in Families and Household », dans Jacqueline Scott, Judith Treas et Martin Richards (éds.), *The Blackwell Companion of the Sociology of Families*, Oxford, Blackwell, p. 374-393

Morin Thomas, 2004, « Écarts de revenus au sein des couples - Trois femmes sur quatre gagnent moins que leur conjoint », *INSEE Première*, n°1492

Moss Peter, 2013, « Politiques de congés pour les enfants en Europe : la place des pères », *Informations sociales*, vol. 176, n°2, p. 114-122

Mozère Liane, Jonas Irène, 2006, « Comment re-penser petite enfance et rapports de genre : l'exemple des auxiliaires de puériculture en France », *Recherches féministes*, vol. 19, n°2, p. 63–84

Murcier Nicolas, 2005, « Le loup dans la bergerie. Prime éducation et rapports sociaux de sexe », *Recherches et prévisions*, vol. 80, p. 11-19.

Murcier Nicolas, 2007, « La réalité de l'égalité entre les sexes à l'épreuve de la garde des jeunes enfants », *Mouvements*, Vol. 49, n°1, p. 53-62.

Nagy Veronika, 2016, « La cause des paternels dans les litiges d'après-rupture », dans Agnès Martial (dir.), *Des pères « en solitaire » ? Ruptures conjugales et paternité contemporaine*, Aix-en-Provence, Presses Universitaires de Provence, p. 109-122

Naz Ghazala, 2010, « Usage of parental leave by fathers in Norway », *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 30, n°5-6, p.313-325

O'Brien Margaret, Wall Karin (dir.), 2016, *Comparative Perspectives on Work-life Balance and Gender Equality : Fathers on Leave Alone*, Berlin, Springer International Publishing, vol. 6

O'Brien Margaret, Twamley Katherine, 2016, « Un congé supplémentaire de paternité au Royaume-Uni. Un échange de dons entre père et mère ? », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122, p. 51-62

Observatoire national de la petite enfance, 2017, *L'accueil du jeune enfant en 2016 – données statistiques*, Caisse nationale des allocations familiales

Observatoire national de la petite enfance, 2018, *L'accueil du jeune enfant en 2017 – données statistiques et recherches qualitatives*, Caisse nationale des allocations familiales

Olivier Alice, 2011, *Les processus d'autonomisation à la préadolescence : négociations temporelles et spatiales au sein de la famille*, Paris, mémoire de master 1 de sociologie, Université Paris Sorbonne

Olivier Alice, 2018, *Etudiants singuliers, hommes pluriels – Orientations et socialisations masculines dans des formations « féminines » de l'enseignement supérieur*, Paris, thèse de doctorat en sociologie, Institut d'études politiques de Paris

Pailhé Ariane, Solaz Anne, 2004, « Le temps parental est-il transférable entre conjoints ? Le cas des couples confrontés au chômage », *Revue économique*, vol. 55, n°3, p. 601-610

Pailhé Ariane, Solaz Anne, 2007, « Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants », *Recherches et prévisions*, n°90, p. 5-16

Pailhé Ariane, Solaz Anne, 2009, « Les ajustements professionnels des couples autour des naissances : une affaire de femmes ? », dans Pailhé Ariane, Solaz Anne (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, La Découverte, coll. « Recherches », p. 167-186.

Pailhé Ariane, Solaz Anne, 2010, « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? », *Travail, genre et sociétés*, vol. 24, n°2, p. 29-46

Parke Ross, 2013 (1996), *Futures families : diverse forms, rich possibilities*, Hoboken, John Wiley & Sons

Hélène Périvier, 2013, « Le partage du congé parental : un impératif d'égalité » *OFCE Les notes du blog*, OFCE, p.1-9

Perrot Michelle, 1987, « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », *Le mouvement social*, n°140, p. 3-8

Pfefferkorn Roland, 2002, « Les politiques publiques et la question de l'égalité hommes-femmes – le cas de la France », *Cahiers du genre*, Vol. 32, n°1, p. 87-109

Pfefferkorn Roland, 2008, « Quand l'avancée en mixité est le fait des femmes – introduction », Guichard-Claudic Yvonne, Kergoat Danièle, Vilbrod Alain (dir.), *L'inversion du genre – quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « des sociétés », p. 113-119

Pfefferkorn Roland, 2011, « le partage inégal des "tâches ménagères" », *les cahiers de Framespa* [en ligne], n°7

Piesen Alexandra, 2016, « Une paternité à construire au quotidien : le cas de la résidence au père », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122, p. 77-88

Piesen Alexandra, 2017, *Redéfinition du rôle parental au regard de la parentalité solo contemporaine*, Paris, thèse de doctorat en sociologie, Université Paris Descartes

Pinho Mariana, Gaunt Ruth, 2019, « Doing and undoing gender in male carer/female breadwinner families », *Community, Work and Family* [en ligne], publié le 29 octobre 2019

Pitavy Pascale, 2013, « Focus — Une enquête sur la parentalité masculine en entreprise », *Informations sociales*, vol. 176, n°2, p. 128-131

Plantin Lars, Mansson Sven-Axel, Kearney Jeremy, 2003, « Talking and doing fatherhood: On fatherhood and masculinity in Sweden and England », *Fathering*, vol. 1, n°1, p. 3-26

Pochic Sophie, 2000, « Comment retrouver sa place ? Chômage et vie familiale de cadres masculins », *Travail, genre et sociétés*, vol. 3, n°1, p. 87-108

Pochic Sophie, 2001, *Les cadres à l'épreuve de l'employabilité. Le chômage des cadres dans les années 1990 en France*, Aix-Marseille, Thèse de doctorat en sociologie, Université d'Aix - Marseille II

Ponsin Annabelle, 2018, « Apprendre l'usage du temps dans les familles cadres : Une enquête en immersion », *Enfances, Familles, Générations*, n°29

Ponthieux Sophie, Schreiber Amandine, 2006, « Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste inégale », *Données sociales. La société française*, INSEE, p.43-51

Pringle Rosemary, 1993, « Male secretaries », dans Williams Christine L. (dir.), *Doing "Women's Work". Men in Nontraditional Occupations*, Newbury Park, Sage Publications, p. 128-151

Pruett Kyle, 2000, *Fatherneed: Why Father Care Is As Essential As Mother Care for Your Child*, New York, Broadview Press.

Pruvost Geneviève, 2007a, *Profession : policier. Sexe : féminin*, Éditions de la Maison des sciences de l'homme, coll. Ethnologie de la France

Pruvost Geneviève, 2007b, « La dynamique des professions à l'épreuve de la féminisation : l'ascension atypique des femmes commissaires », *Sociologie du travail*, vol. 49, n°1, p. 84-99

Pruvost Geneviève, 2014, « Ni policier ni homme : une sociologie enquête sur la féminisation de la police », dans Anne Monjaret, Catherine Pugeault (dir.), *Le sexe de l'enquête. Approches*

sociologiques et anthropologiques, Lyon, ENS Éditions, coll. « Sociétés, Espaces, Temps », p. 165-180

Quemin Alain, 1998, « Modalités féminines d'entrée et d'insertion dans une profession d'élites : le cas des femmes commissaires-priseurs », *Sociétés contemporaines*, vol. 29, n°1, p. 87-106.

Quéniart Anne, 2002, « La paternité sous observation : des changements, des résistances, mais aussi des incertitudes », dans Descarries Francine, Corbeil Christine (dir.), *Espaces et temps de la maternité*, Montréal, Éditions du Remue-ménage, p. 501-522

Quéniart Anne, Vennes Stéphanie, 2003, « De la volonté de tout contrôler à l'isolement : l'expérience paradoxale de la maternité chez de jeunes mères », *Recherches féministes*, vol. 16, n°2, p. 73-105.

Ramos Elsa, Kertudo Pauline, 2014, « La réception des normes par les parents : le cas de l'adoption », *Politiques sociales et familiales*, n°118, p. 45-54

Ranson Gillian, 2015, *Fathering, Masculinity and the Embodiment of Care*, Londres, Palgrave, coll. « Palgrave Macmillan Studies in Family and Intimate Life »

Reich Nora, 2010, « Who cares? Determinants of the fathers' use of parental leave in Germany », *HWWI Research Papers*, Vol. 31, n°1

Reich Nora, 2011, « Predictors of fathers' use of parental leave in Germany », *Population review*, vol. 50, n°2.

Rémy Jean, Voye Liliane, Servais Émile, 1978, *Produire ou reproduire ? Une sociologie de la vie quotidienne*, tome 1, Bruxelles, Les Éditions Vie Ouvrière

Rémy Jean, 2005, « Négociations et transaction sociale », *Négociations*, vol. 3, n°1, p. 81-95.

Régnier-Loilier Arnaud, 2016, « Séparation conjugale et rupture du lien père-enfants : des causes multiples », dans Martial Agnès (dir.), *Des pères « en solitaire » ? Ruptures conjugales et paternité contemporaine*, Aix-en-Provence, Presses Universitaires de Provence, p. 29-48

Renaudat Evelyne, 1993, « Les salariés en congé parental », *Recherches et prévisions*, n°32, p. 9-17

Revillard Anne, 2006, « La conciliation travail-famille : un enjeu complexe pour le féminisme d'Etat », *Recherches et prévisions*, n°85, p. 17-27

De Ridder Guido, Ceroux Benoît, Bigot Sylvie, 2004, « Les projets d'implication paternelle à l'épreuve de la première année », *Recherches et prévisions*, n°76, p. 39-51

Des Rivières-Pigeon Catherine, Courcy Isabelle, 2017, « "Il faut toujours être là" – Analyse du travail parental en contexte d'autisme », *Enfances, familles, générations* [en ligne], n°28

Romero-Balsas Pedro, Meil Gerardo, Rogero-Garcia Jesús, 2019, « Policemen on Leave Alone in Spain. A Rift in Hegemonic Masculinity? », *Men and masculinities*, vol. 18, n°1, p. 1-18

Roux Patricia, 1999, *Couple et égalité – un ménage impossible*, Lausanne, Réalités Sociales, coll. « perspectives en sciences sociales »

Rouyer Véronique, Mieyaa Yoan, le Blanc Alexis, 2014, « Socialisation de genre et construction des identités sexuées », *Revue française de pédagogie*, vol. 187, p. 97-137

Rowley Davina, Suteau Régis, Martin Servane (collaboration), 2013, « Partage obligatoire du congé parental : point de vue des pères et des mères », *Etude qualitative*, n°8

Roy Delphine, 2012, « Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010 », *Insee Première*, n°1423

Ruddick Sara, 1990, « thinking about fathers », dans Hirsch Marianne, Keller Evelyn F. (éds.), *Conflicts in Feminism*, Londres, Routledge, p. 213-230

Ruddick Sara, 1995, *Maternal thinking: Toward a politics of peace*, Boston, Beacon Press

Ruiz Guillaume, 2018, *Les temporalités des jeunes à l'épreuve de la socialisation professionnelle initiale*, Lausanne, Thèse de doctorat en sociologie, Université de Lausanne

Schelling Thomas, 1960, *the Strategy of Conflict*, Cambridge, Harvard University Press

Schiess Christian, 2005, *La construction sociale du masculin – on ne naît pas dominant, on le devient*, Genève, mémoire de DEA en sociologie, Université de Genève

Schmidt Eva-Maria, Rieder Irene, Zartler Ulrike, Schadler Cornelia, Richter Rudolf, 2015, « Parental constructions of masculinity at the transition to parenthood: The division of parental leave among Austrian couples », *International Review of Sociology*, vol. 25, n°3, p. 373-386.

Schweitzer Sylvie, 2002, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*, Odile Jacob

Serre Delphine, 2009, *Les coulisses de l'Etat social. Enquête sur les signalements d'enfant en danger*, Raisons d'agir, coll. « Cours et travaux »

Shen-Miller David, Smiler Andrew P., 2015, « Men in Female-Dominated Vocations: a Rationale for Academic Study and Introduction to the Special Issue », *Sex role*, vol. 72, n°7, p.269-276

Shirani Fiona, Henwood Karen, Coltart Carrie, 2012, « Meeting the Challenges of Intensive Parenting Culture: Gender, Risk Management and the Moral Parent », *Sociology*, vol. 46, n°1, p. 25–40

Silvera Rachel, 2010, « Temps professionnels et familiaux en Europe : de nouvelles configurations », *Travail, genre et sociétés*, vol. 24, n°2, p. 63-88

Simon Marie-Odile, 1999, « Une parenthèse de trois ans... ou plus – la moitié des bénéficiaires reprend un travail, le quart reste au foyer », *Consommation et modes de vie*, CREDOC, n° 136

Simpson Ruth, 2004, « Masculinity at Work: The Experiences of Men in Female Dominated Occupations », *Work, Employment and Society*, vol. 18, n°2, p. 349-368

De Singly François, 1984, « Travail des femmes et famille », *Sociologie du travail*, vol. 26, n°3, p. 326-342

De Singly François (dir.), 1992, *Problèmes politiques et sociaux*, n°685, « La famille : transformations récentes »

De Singly François, 1996, « Le temps maternel et paternel, consacré à l'enfant », dans Dandurand Renée, Roch Hurtubise, Le Bourdais Céline (dir.) *Enfances. Perspectives sociales et pluriculturelles*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, Les Presses de l'Université Laval, p. 203-218

De Singly François, 2001, « Charges et charmes de la vie privée », dans Laufer Jacqueline, Marry Catherine, Maruani Margaret (dir.), *Masculin-féminin : questions pour les sciences de l'homme*, PUF, coll. « Sciences sociales et sociétés », p. 149-167

De Singly François, 2002, Préface à la réédition en poche de *Fortune et infortune de la femme mariée*, PUF

De Singly François, 2004 [1987], *Fortune et infortune de la femme mariée*, PUF

- De Singly François, 2016 [1996], *Le soi, le couple et la famille*, Armand Colin
- De Singly François (coll.), 2008, *L'injustice ménagère*, Hachette, coll. « Pluriels »
- de Singly François, 2009, *Comment aider l'enfant à devenir lui-même ? - Guide de voyage à l'intention du parent*, Armand Colin, coll. « Eléments de réponse »
- Solomon Catherine Richards, 2014, « “I Feel Like a Rock Star” – Fatherhood for Stay-at-Home Fathers », *Fathering*, vol. 12, n°1
- Sorignet Pierre-Emmanuel, 2004, « La construction des identités sexuées et sexuelles au regard de la socialisation professionnelle : le cas des danseurs contemporaines », *Sociologie de l'art*, vol. 3, p. 9-34
- Sunderland Jane, 2000, « Baby Entertainer, Bumbling Assistant and Line Manager: Discourses of Fatherhood in Parentcraft Texts », *Discourse and Society*, vol. 11, n°2, 249-274
- Sundström Marianne, Duvander Ann-Zofie E., 2002, « Gender division of childcare and the sharing of parental leave among new parents in Sweden », *European Sociological Review*, Vol. 18, No. 4, p. 433-447
- Safilios-Rothschild Constantina, 1970, « The study of family power structure : a review 1960-1969 », *Journal of Marriage and the family*, n°32, n°4, p. 539-552
- Safilios-Rothschild Constantina, 1976, « A macro-and micro-examination of family power and love: An exchange model », *Journal of Marriage and Family*, vol. 38, n°2, p. 355-362.
- Stevanovic Bilijana, 2006, *La mixité dans les écoles d'ingénieurs : le cas de l'ex-Ecole Polytechnique Féminine*, l'Harmattan
- Stimec Arnaud, 2011, *La Négociation*, Dunod
- Tahon Marie-Blanche, de Pesloüan Geneviève, 1989, « Sociologie de la famille et des rapports sociaux de sexe », dans Durand Jean-Pierre, Weil Rober (dir.), *Sociologie contemporaine*, Vigot, p.439-456.
- Testenoire Armelle, 2008, « Carrières féminines, résistances masculines : couples à hypogamie féminine », dans Guichard-Claudic Yvonne, Kergoat Danièle, Vilbrod Alain (dir.), *L'inversion du genre – quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « des sociétés », p. 385-396

Thévenon Olivier, 2011, « Pourquoi réformer la politique d'accueil de la petite enfance en France ? comparaison avec les politiques d'autres pays de l'OCDE », *Revue d'économie politique*, Vol. 121, n°5, p. 667-712

Thévenot Laurent, 1990, « L'action qui convient », dans Pharo Patrick, Quéré Louis (éds.), *Les formes de l'action*, Editions de l'EHESS, coll. « Raisons pratiques », p. 39-69

Thuderoz Christian, 2009, « Régimes et registres de négociation », *Négociations*, vol. 12, n°2, p. 107-118.

Thuderoz Christian, 2010, *Qu'est-ce que négocier ? Sociologie du compromis et de l'action réciproque*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

Tilly Charles, Goodin Robert E., 2006, « It Depends », dans Tilly Charles, Goodin Robert E. (dir.), *the Oxford Handbook of Contextual Political Analysis*, Oxford, Oxford University Press, p. 3-32

Trabut Loïc, 2007, *Le congé parental du père – un passage entre deux mondes*, mémoire de master en sociologie, Ecole des hautes études en sciences sociales/Ecole normale supérieure

Trancart Danièle, Georges Nathalie, Méda Dominique, 2010, « Horaires de travail des couples, satisfaction et conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », dans Pailhé Ariane, Solaz Anne (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, La Découverte, coll. « Recherches », p. 55-78

Trellu Hélène, 2010, *Expériences de pères en congé parental d'éducation : recomposition de la parentalité et du genre ?*, Brest, thèse de doctorat en sociologie, université de Bretagne occidentale

Tremblay Diane-Gabrielle, Dodeler Nadia Lazzari, 2015, *Les pères et la prise du congé parental ou de paternité – une nouvelle réalité*, Québec, Presses de l'Université du Québec

Tronto Joan C., 2009, *Un monde vulnérable. Pour une politique du "care"*, La Découverte, coll. « textes à l'appui »

Tronto Joan C., 2013, *Caring democracy: Markets, equality, and justice*, New York (Etats-Unis), New York University Press

Truc Gêrôme, 2003, *Le congé de paternité, entre normes et pratiques*, mémoire de maîtrise de sociologie, Université Paris X – Nanterre et Ecole Normale Supérieure de Cachan

Truc Gérôme, 2006, « la paternité en maternité – une étude par observation », *Ethnologie française*, Vol. 36, n°2, p.341-349

Observatoires des familles, 2016, *Être père aujourd'hui !*, Union nationale des associations familiales (UNAF), note de synthèse n°8

Ulmann Anne-Lise, 2012, « Le travail émotionnel des professionnelles de la petite enfance », *Politiques sociales et familiales*, n°109, p. 47-57

Verjus Anne, Vogel Marie, 2009, « Le travail parental : un travail comme un autre ? », *Informations sociales*, vol. 154, n°4, p. 4-6

Verjus Anne, Vogel Marie, 2016, « Le droit des pères à faire famille : des mobilisations pour des droits nouveaux... sans obligation nouvelle », dans Martial Agnès (dir.), *Des pères « en solitaire » ? Ruptures conjugales et paternité contemporaine*, Aix-en-Provence, Presses Universitaires de Provence, p. 139-152

Volant Sabrina, 2017, « Un premier enfant à 28,5 ans en 2015 : 4,5 ans plus tard qu'en 1974 », *Insee Première*, n°1642

Walker Karen, 2011, « Les hommes, les femmes et l'amitié : ce que ils et elles disent, ce que ils et elles font », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 30, n°2, p. 34-54

Wall Glenda, Arnold Stephanie, 2007, « How Involved is Involved Fathering ? An Exploration of the Contemporary Culture of Fatherhood », *Gender and Society*, vol. 21, n°4, p. 508-527

Wall Karin, Leitão Mafalda, 2016a, « Le congé paternel au Portugal : une diversité d'expérience », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122, p. 33-50

Wall Karin, Leitão Mafalda, 2016b, « Fathers on Leave Alone in Portugal: Lived Experiences and Impact of Forerunner Fathers », dans O'Brien Margaret, Wall Karin (dir.), *Comparative Perspectives on Work-life Balance and Gender Equality : Fathers on Leave Alone*, Berlin, Springer International Publishing, vol. 6, p. 45-67

Warin Jo, Solomon Yvette, Lewis Charlie, Langford Wendy, 1999, *Fathers, Work and Family Life*, Londres, Family Policy Studies Center

Warin Philippe, 2016, *Le non-recours aux politiques sociales*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, Coll. « Libres cours »

Weber Florence, 2006, « La genèse des sentiments de filiation. Affiliation symbolique et solidarité quotidienne », *Informations sociales*, vol. 131, n°3, p. 30-41.

West Candace, Zimmerman Don H., 2009 [1987], « Faire le genre », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 28, no. 3, p. 34-61

Whitehouse Gillian, Diamond Chris, Baird Marian, 2007, « Fathers use of leave in Australia », *Community, Work and Family*, vol. 10, n°4, p. 387-407

Zerubavel Eviatar, 1985, *Hidden rhythms: Schedules and calendars in social life*, Berkeley, University of California Press.

Zimmerman Bénédicte, 2013, « Parcours, expérience(s) et totalisation biographique. Le cas des parcours professionnels », dans Sevet Ertul, Melchior Jean-Philippe et Widmer Eric (dir.), *Travail, santé, éducation. Individualisation des parcours sociaux et inégalités*, L'Harmattan, p. 51-61

Zolesio Emmanuelle, 2012, *Chirurgiens au féminin ? Des femmes dans un métier d'hommes*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Le sens social »

ANNEXE 1 : GRILLES D'ENTRETIEN

I — GRILLE D'ENTRETIEN POUR LES PARENTS EN CONGE PARENTAL

Parcours de vie

Pour commencer, j'aimerais que vous me racontiez un peu votre vie.

Congé parental

Vous pouvez me raconter comment vous en êtes venu à souscrire un congé parental ?

Beaucoup de pères/parents voulaient profiter de ce congé pour réaliser des projets personnels, de reconversion ou des travaux dans la maison. Et vous ?

Comment vos collègues et vos proches ont réagi quand vous avez annoncé que vous alliez prendre un congé parental ?

Est-ce que votre conjoint.e a pris/aurait aimé prendre un congé parental ?

Avez-vous réfléchi avec votre conjoint.e à d'autres modes de garde ?

Vous définiriez vous comme un père/une mère au foyer ?

Pour vous, c'est une parenthèse ou le début d'une nouvelle vie ?

Si plusieurs enfants :

Est-ce que vous vous sentiez coupable de ne pas passer plus de temps avec vos enfants quand vous travailliez ?

Autour de la naissance

Qu'est-ce que vous avez fait pour préparer la naissance ?

Comment s'est passé le retour à la maison, après la naissance ?

Est-ce que cela vous a semblé facile, naturel de vous occuper de cet enfant ?

Comment avez-vous appris à vous occuper d'un nourrisson ?

Vous vous étiez déjà occupés d'enfants ?

Représentations concernant la parentalité

Est-ce que vous pensez qu'être parent est quelque chose qui s'apprend ?

Pour vous, être parent en congé parental, c'est un travail ?

Qu'est-ce qui est le plus difficile dans le rôle de parent ?

Qu'est-ce qu'un « bon père »/une « bonne mère » selon vous ? Sachant qu'un « bon père »/une « bonne mère », ça n'existe pas.

Beaucoup de pères parlent de l'importance de l'équilibre entre patience et autorité. Est-ce que c'est quelque chose qui vous parle ? (*pour les pères uniquement*)

Est-ce que vous trouvez que vos différences de caractère entre vous et votre conjoint.e se reflètent dans la manière dont chacun s'occupe des enfants ?

Qu'est-ce que vous voulez apporter, apprendre ou partager avec votre enfant ?

Quels sont vos grands principes en matière d'éducation ? Quelles sont les valeurs que vous voulez transmettre à vos enfants ?

Où prenez-vous des conseils ? (parents, ami.es, forums, pédiatres, livres, autre)

Par rapport à la façon dont vos parents étaient avec vous, qu'est-ce que vous avez l'impression de faire pareil, de faire différemment ?

Comment avez-vous choisi votre pédiatre ?

Est-ce qu'il y a des parents dans votre entourage que vous admirez, que vous voudriez imiter ?

Vie quotidienne

Pourriez-vous me raconter une journée typique de semaine ? Et le weekend ?

Quelles sont les choses que vous faites avec vos enfants ? Et votre conjoint.e ?

Qu'est-ce que vous préférez faire avec votre enfant ?

Quels sont les moments les plus pénibles ou frustrants ?

Est-ce que vous avez l'impression d'avoir le temps de tout faire ?

Est-ce qu'il y a des moments où vous vous ennuyez ?

Est-ce qu'il y a des moments où vous vous sentez débordé ?

Votre temps libre a-t-il diminué depuis que vous avez cet enfant ?

Avez-vous conservé du temps pour vous ?

Quelles sont les activités que vous pratiquez en dehors du foyer ? (association, sport, ...)

Tâches ménagères

Est-ce que vous vous occupez de plus de tâches ménagères qu'avant d'être en congé parental ?

Est-ce qu'il y a des tâches dont vous vous occupez maintenant dont vous ne vous occupiez pas ou rarement avant d'être en congé (à part vous occuper de votre enfant) ?

Argent

Qu'est-ce que ça a changé, pour vous ou pour votre famille, de ne plus avoir de revenu ?

Au niveau financier, comment fonctionnez-vous ? (compte commun, deux comptes séparés, un compte commun)

Sociabilité

Est-ce que vous êtes restés proches de vos anciens collègues ?

Est-ce que vous vous tenez au courant de ce qui se passe dans l'entreprise où vous travailliez ?

Beaucoup de pères/parents parlent du problème de la solitude pendant le congé. Est-ce que cela vous affecte également ?

Comptez-vous retravailler ? Quand ?

Votre ancien métier vous manque ? Et le fait de travailler ?

En conclusion, quels sont les points positifs et négatifs que vous voyez dans cette situation de congé parental ?

II — GRILLE D'ENTRETIEN COMPLEMENTAIRE POUR LES PERES EN CONGE PARENTAL

Introduction

- Par rapport à la dernière fois où nous avons parlé, où en êtes-vous aujourd'hui ?

Le parcours

- Transmissions familiales
 - Rapport des parents à l'emploi et à l'activité : positif ou négatif ? parents perçus comme présents ou absents ?
 - Socialisation genrée : fille manquée ? Fratrie : fille manquante ? fratrie féminine ?
 - Souvenirs d'enfance : plutôt à l'intérieur, à l'extérieur ? Passions particulières ? Ami.es plutôt filles ou garçons ?
 - Rapport à la famille : temps en famille comme priorité pour leurs parents ? valeur « famille », attrait pour les activités parent-enfant, importance accordée à la relation, goût pour les jeux
 - Père « homme d'intérieur » (bricolage, jardinage, cuisine...)/mère impliquée à l'extérieur (ex : associatif) ?

- Caractère : père « doux »/mère « femme de tête » ?
 - Père « papa gâteau »/mère distante ?
 - Père valorisant l'hors-travail ? Mère impliquée dans le travail ?
- Priorité des parents : famille, activité professionnelle, activité autre ?
- Déroulement des journées de semaine : présence des parents, disponibilité
- Déroulement des weekends : présence des parents, disponibilité
- Identification à un.e proche tourné.e vers la famille ? « Bain » amical et familial de personnes tournées vers la famille ? Proches parents au foyer ? ou regrettent de ne pas l'avoir été ? ou de ne pas passer plus de temps au foyer ?
- Les études : comment s'est retrouvé dans cette filière ? pour quoi faire ?
 - Choix de la filière
 - Rôle des parents dans l'orientation, par rapport à la scolarité
 - Projections : pourquoi ce type d'étude plutôt qu'un autre ?
 - Eventuellement réorientations ou orientations imprévues
 - Vécu : comment ça se passait ? qu'est-ce qui allait bien/moins bien ?
 - Attentes en termes professionnels, type d'emploi envisagé
 - Projections : pourquoi ce type d'emploi plutôt qu'un autre ?
 - Avis des parents sur ces études
 - Rapport des parents aux études
- Le premier emploi exercé : comment ça se passait ? qu'est-ce qui allait bien/moins bien ?
 - Dans le travail ?
 - Avec les collègues ? Avec les supérieurs hiérarchiques ?
 - Vécu de la journée ?
 - Articulation travail-famille ?
 - Conforme à ce qu'ils attendaient du travail ?
 - Par rapport aux proches ou aux collègues, impression d'attendre la même chose du travail ? d'y accorder autant d'importance ?
 - Qu'est-ce qui est important dans le travail ? Est-ce qu'il le trouvait dans son premier emploi ?
 - Difficultés éventuelles ? pourquoi ? Avec qui ?
 - Impression d'accorder plus d'importance à la famille que leurs collègues, que leurs proches ?
 - Avis des parents sur l'emploi

- Rapport des parents à la réussite professionnelle, au secteur professionnel, ce qu'ils valorisent dans le travail
- Changement d'emploi (le cas échéant) : comment ce changement est arrivé ? qu'est-ce qui allait bien/moins bien ?
- Sentiment que le travail ne l'empêchait pas d'être suffisamment présent auprès des enfants ? Pourquoi ?

L'après-congé parental

- Comment s'est passé le retour à l'emploi ?
- Comment ça se passe le travail aujourd'hui ?
 - Changements éventuels par rapport à l'avant-congé parental
 - Rapport aux enfants
 - Rapport au travail
 - Vie quotidienne
 - Satisfactions et frustrations

III — GRILLE D'ENTRETIEN POUR LES PERES QUI N'ONT PAS PRIS DE CONGE PARENTAL

Parcours de vie

Pour commencer, j'aimerais que vous me racontiez un peu votre vie.

La naissance

Qu'est-ce que vous avez fait pour vous préparer à la naissance ? Et votre conjointe ?

Quels livres avez-vous lu ? Comment les avez-vous choisis ? vous ont-ils semblé utiles ?

Plus largement, où prenez-vous des conseils ou avec qui discutez-vous des enfants ?

Comment avez-vous appris à vous occuper d'un nourrisson ?

Comment s'est passé le retour à la maison ?

Qui a gardé vos enfants après la fin du congé maternité ? Qu'est-ce qui vous a décidé à opter pour ce mode de garde ?

Est-ce que vous avez envisagé de prendre un congé parental ? Si oui, pourquoi y avoir renoncé ?

Devenir père

Si vous en aviez eu la possibilité matérielle, auriez-vous aimé arrêter de travailler pour vous

occuper de vos enfants ?

Est-ce que cela vous a semblé facile, naturel de vous occuper de cet enfant ?

Est-ce que vous pensez qu'être parent est quelque chose qui s'apprend ?

Pour vous, être parent, c'est un travail ?

Qu'est-ce qui est le plus difficile dans le rôle de parent ?

Qu'est-ce qu'un « bon père » selon vous ? Sachant qu'un « bon père », ça n'existe pas.

Est-ce qu'il faut de la patience pour être un bon parent ?

Est-ce qu'il faut de l'autorité pour être un bon parent ?

Est-ce que vous vous sentez papa poule ?

Est-ce que vous trouvez que vos différences de caractère entre vous et votre conjointe se reflètent dans la manière dont chacun s'occupe des enfants ?

Pendant les premiers mois de votre ou vos enfants, est-ce que vous vous sentez frustré dans votre relation avec votre enfant du fait de son jeune âge ? êtes-vous impatient qu'il grandisse ?

Est-ce que vous avez le sentiment de disposer de suffisamment de temps avec votre enfant ?

Si non, qu'est-ce qui vous en empêche ?

Quels sont vos grands principes en matière d'éducation ?

Selon vous, il y a des choses que votre conjointe fait plus facilement que vous concernant les enfants ? et à l'inverse ?

Par rapport à vos parents, qu'est-ce que vous voulez faire pareil ? et différemment ?

Est-ce qu'il y a des parents dans votre entourage que vous admirez, ou dont vous vous inspirez ?

Comment votre temps libre a diminué depuis que vous avez cet enfant ?

Avez-vous conservé du temps pour vous ?

Quelles sont les activités que vous pratiquez en dehors du foyer ? (association, sport, ...)

Avec les enfants

Pourriez-vous me raconter une journée typique de semaine, notamment en ce qui concerne les tâches ménagères et parentales ?

Et le week-end ?

Quelles sont les choses que vous faites avec vos enfants ? et votre conjointe ?

Qu'est-ce que vous préférez faire avec votre enfant ?

Quels sont les moments les plus pénibles ou frustrants ?

Comment essayez-vous de compenser le temps que vous ne pouvez pas passer avec vos

enfants pendant que vous travaillez ?

Comment avez-vous choisi votre pédiatre ?

Vous étiez-vous déjà occupé d'enfants ?

Y a-t-il d'autres personnes qui s'occupent de vos enfants et des tâches ménagères en dehors de vous et de votre conjointe ? (Comme des grands-parents)

Tâches ménagères

Concernant les tâches ménagères, quelles sont celles dont vous vous occupez le plus souvent ?

Par rapport à votre conjointe, avez-vous l'impression de faire plus, autant ou moins de tâches ménagères ?

En conclusion, qu'est-ce que vous appréciez dans votre relation avec vos enfants ?

ANNEXE 2 : TABLEAUX RECAPITULATIFS DES ENQUÊTES

I — PERES EN CONGE PARENTAL A TEMPS PLEIN

Nom	Etudes	Profession	Salaire	Age	Enfant(s) (âge en années lors de l'entretie n)	Début du congé par rapport à la naissance de l'enfant concerné	Durée du congé au moment de l'entretien	Durée (prévue) du congé (rang de l'enfant)	Profil
Armand	Master 2	Collecteur de fond	2 300	39	filles (4 mois)	3 mois	2 semaines	4 mois	En « trêve »
Armelle	Licence	Professeur en collège	1 880	38					
Sébastien	BTS	Policier	2 200	32	garçon (5), garçon (2)	8 mois (après le congé maternité) ³⁰⁶	2 ans et demi	2 ans et demi (deuxième) ³⁰⁷	Apprenti- conciliateur ³⁰⁸
Sabine	BTS	Adjointe d'agence dans une banque	1 800	32					

³⁰⁶ La convention collective des banques a permis à Sabine de bénéficier d'un congé maternité « long » de 8 mois après la naissance.

³⁰⁷ Les mentions « premier », « deuxième », « troisième »... indiqués entre parenthèses renvoient systématiquement au rang de l'enfant pour lequel le congé a été pris au sein de la fratrie.

³⁰⁸ Par souci de simplification, je désigne ici par le terme « apprenti-conciliateur » les pères qui opèrent ou comptaient opérer une reconversion professionnelle vers un emploi permettant une meilleure articulation travail-famille pendant ou après leur congé parental.

Damien	Bac	Mécanicien dans l'armement	1 800		garçon (4), fille (2)	2 mois et demi (après le congé maternité)	2 ans	3 ans ³⁰⁹ (deuxième)	Apprenti-conciliateur
Danielle	Bac	Employée dans les ressources humaines	1 500						
Eldar	Bac	Postier	1 800	35	filles et garçon (1)	1 mois (après le congé d'accueil)	1 an	2 ans	Conciliateur ³¹⁰
Conjoint d'Eldar	Master 2	Ingénieur informatique	2 500	39					
Fabien	Master 1	Cadre de gestion	2 600	34	garçon (4), garçon (1)	2 mois et demi (après le congé maternité)	6 mois (1er entretien)	6 mois (deuxième)	En « trêve »
Fanny	Master 2	Inspectrice du travail	2 200	35		2 mois et demi (après le congé maternité)	terminé depuis 3 ans	6 mois (premier)	
Henri	Bac	Responsable de deux boutiques	2 500	38	filles (17), garçon (1)	2 mois et demi (après le congé maternité)	1 an	2 ans (deuxième)	En « permission » ³¹¹
Conjointe d'Henri	Etudes de dessin	Coordinatrice artistique dans un atelier de broderie	3 000	41					

³⁰⁹ Pour les pères qui ont pris un congé parental à la suite du congé maternité et qui sont restés en congé (ou avaient l'intention de le rester) jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, la durée du congé a été arrondie à 3 ans, même si la durée exacte du congé est un peu plus courte.

³¹⁰ Par souci de simplification, je désigne ici par le terme « conciliateur » les pères pour qui être pourvoyeur de soins est une responsabilité permanente.

³¹¹ Par souci de simplification, je désigne ici par l'expression « en "permission" » les pères pour qui être pourvoyeur de soins est une responsabilité temporaire dans le cadre d'un congé de plus de six mois.

Idriss	BEP	Postier, gérant d'une superette	1 800	30	filles (5), filles (4), filles (1 semaine)	2 ans et demi (deuxième)	terminé depuis quelques mois	6 mois (deuxième)	En « permission »
Conjointe d'Idriss	Formation de comptable	Fonctionnaire aux impôts	1 800	28		2 mois et demi (après le congé maternité)	terminé depuis 1 an	1 an (premier), 2 ans et demi (deuxième)	
Justin	Master 2	Chargé de projet	3 200	36	garçon (1)	2 mois et demi (après le congé maternité)	6 mois	6 mois	En « trêve »
Justine	Master 2	Chargée de développement durable	3 500	33					
Kévin	Ecole de son (licence)	Technicien audiovisuel	1 500	30	filles (6), filles (2)	1 an (deuxième)	1 an (deuxième)	1 an (deuxième)	En « permission »
Conjointe de Kévin	IFSI ³¹² (licence)	Directrice de crèche	2 300	33		2 mois et demi (après le congé maternité)		9 mois (deuxième)	
Lionel	Master 1	Opticien et audioprothésiste	2 000		filles (5), garçon (3)	2 ans (première), 2 mois et demi (après le congé maternité, deuxième)	3 ans	1 an (premier), 3 ans (deuxième)	En « permission »
Conjointe de Lionel	Licence	Chargée de communication	2 500						
Noël	Master 2	Architecte	2 000	53	filles (11), filles (9), filles (3)	2 mois et demi (après le congé maternité)	2 ans	2 ans (troisième)	Chômeur de longue durée
Conjointe de Noël	Master 2	Ingénieure	2 500	37					

³¹² Institut de formation en soins infirmiers

Mohammed	Formation de dessinateur industriel	Emplois multiples (avant le congé : gérant de manège)	2 300	51	filles (15), garçon, garçon, fille (2)	2 mois et demi (après le congé maternité)	3 ans	3 ans (quatrième)	Conciliateur
Conjointe de Mohammed	Ecole de journalisme (master 2)	Journaliste	3 500	41					
Nicolas	BTS	Employé aux services généraux, scénariste	1 350	35	filles (4), garçon (2)	3 mois (premier), 5 mois (deuxième)	2 ans (deuxième)	6 mois (premier), 3 ans (deuxième)	Apprenti-conciliateur
Conjointe de Nicolas	BTS	Comptable	1 700	37					
Octave	Alternance	Technicien d'exploitation	1 900	31	filles (9), fille (8), fille (6), fille (4)	2 mois et demi (après le congé maternité)	2 ans et demi	2 ans et demi (quatrième)	En « permission »
Conjointe d'Octave		Assistante de direction	1 800	32					
Philippe	Doctorat	Professeur, auto-entrepreneur, ingénieur pédagogique	3 000	37	filles (5), fille (1)	4 mois	terminé depuis 4 ans	6 mois (temps plein), 3 mois (temps partiel) (premier)	En congé de formation ³¹³
Conjointe de Philippe	Equivalent master (Chili), Master 2 (France)	Graphiste, auto-entrepreneuse	1 800	43		2 mois et demi (après le congé maternité)		6 mois (congé à temps plein), 3 mois (congé à temps partiel) (premier), 1 an à temps plein (deuxième)	

³¹³ Par souci de simplification, je désigne ici par l'expression « en congé de formation » les pères qui ont pris un congé parental principalement pour se reconvertir ou changer d'emploi pendant que les enfants étaient gardés en crèche.

Rémi	Master 2	Administrateur territorial	5 300	35	garçon (4), garçon (3)	2 ans (deuxième)	terminé depuis 1 an	9 mois (deuxième)	En congé de formation
Conjointe de Rémi	Master 2	Sous-préfète	7 500	35					
Simon	Licence 2 (DEUG)	Livreur à vélo	1 000	37	filles (5), garçon (2)	9 mois (première), 5 mois (deuxième)	1 an et demi (deuxième) (1er entretien)	2 ans et demi (premier), 3 ans (deuxième)	Conciliateur
Sylvie	Master 1, école de mode (licence)	Merchandiseur	2 200	37		2 mois et demi (après le congé maternité)	Terminé depuis 1 an (deuxième)	6 mois (première), 5 mois (deuxième)	
Thomas	Ecole d'architecture	Architecte	2 400	38	filles et fille (2)	2 mois et demi (après le congé maternité)	terminé depuis 1 an et demi	4 mois	Chômeur de longue durée
Tiffanie	Ecole d'architecture	Architecte	4 000	35					
William		Employé dans un restaurant	1 400	59	2 garçons (7, 2)	2 mois et demi (après le congé maternité)	2 ans	3 ans (deuxième)	Chômeur de longue durée
Conjointe de William		Employée dans une onglerie	1 400	38					
Zack	Master 2	Responsable de département, artiste plasticien	3 700	44	filles (10), garçon (9), filles (3)	2 mois et demi (après le congé maternité)	terminé depuis 6 ans (premier), 2 ans et demi (deuxième)	3 ans (premier), 3 ans (deuxième)	En congé de formation
Conjointe de Zack	Ecole de la rue Blanche	Intermittente du spectacle	1 700	43					

Antoine	Master 2	Directeur adjoint	5 600	37	filles (1)	9 mois	terminé depuis 1 an	3 mois	En « trêve »
Conjointe d'Antoine	Master 1 (lettres), école de commerce (Master 2)	Cadre supérieure en agence de communication	5 600	37		2 mois et demi (après le congé maternité)	terminé depuis 1 an	4 mois	
Basile	CAP	Plombier	2 200	43	2 filles, 1 garçon	10 mois	2 ans	2 ans et demi (troisième)	En « permission »
Conjointe de Basile		Comptable	2 500	42					
François	Master 1	Secrétaire général	4 500	55	filles (19), garçon (17)	1 an	terminé depuis 15 ans (1er entretien)	2 ans (deuxième)	En « permission »
Conjointe de François	Licence	Agent comptable	4 500	56					
Gabriel	CAP	Routier, employé	2 000	47	filles (11), fille (6), garçon (4)	2 mois et demi (après le congé maternité, premier), 2 ans (deuxième), 2 mois et demi (après le congé maternité, troisième)	terminé depuis 1 an	6 mois (premier), 1 an (deuxième), 3 ans (troisième)	Apprenti-conciliateur
Conjointe de Gabriel	Licence	Professeur des écoles	1 900	38					

Camille	Classe préparatoire en arts appliqués (non terminée)	Assistante technique par téléphone, développeuse Internet	1 400	36	filles (11), filles (4), filles (1)	après la naissance	4 ans	3 ans (deuxième et troisième)	Conciliatrice
Conjointe de Camille	Bac	Auxiliaire de puériculture en crèche	1641	36					
Hugo	Ecole de journalisme (master 2)	Journaliste	2 100	36	garçon (7), filles (5), filles (1)	4 mois (après le congé maternité)	terminé depuis 2 mois (1er entretien)	1 an et 2 mois (troisième)	Apprenti-conciliateur
Conjointe de Hugo	Ecole de journalisme (master 2)	Journaliste	3 450	38					
Isaac	BTS	Employé d'accueil en entreprise	1 700	36	garçon (6), filles (3)	6 mois	terminé depuis 6 mois	2 ans et demi (deuxième)	Apprenti-conciliateur
Inès	Master 1	Cheffe de projet	3000	36		2 mois et demi (après le congé maternité)	terminé depuis 5 ans	5 mois (premier)	
Jacques	Licence, IUFM ³¹⁴	Professeur des écoles	2 200	43	garçon (14), garçon (10), garçon (2)	7 mois	terminé depuis 1 an	1 an (troisième)	Conciliateur
Conjointe de Jacques	IUT	Assistante commerciale	2 200	36		2 mois et demi (après le congé maternité)		7 mois (deuxième)	

³¹⁴ Institut universitaire de formation des maîtres.ses

Ludovic	Master 2	Ingénieur	1 200	36	filles (6), filles (4), filles (2)	6 mois (deuxième)	terminé depuis 2 ans et demi	9 mois (deuxième)	En « permission »
Conjointe de Ludovic	Doctorat	Pédiatre en hôpital	5 000	41		5 mois (premier), 2 mois et demi (après le congé maternité, troisième)		6 mois (premier)	
Marc	Master 2	Enseignant au lycée	1 400	44	filles (7), garçon (1)	2 mois et demi (après le congé maternité, premier), 1 an et demi (deuxième)	terminé depuis 5 ans (premier), 3 mois (deuxième) (1 ^{er} entretien)	3 ans (premier), 3 ans (deuxième)	Conciliateur
Conjointe de Marc	Master 2	Ingénieure	3 200	39		2 mois et demi (après le congé maternité)		1 an et demi (deuxième)	
Nathan	BTS, licence	Commercial	2 000	32	garçon (3), filles (1)	1 mois	11 mois	1 an et demi (deuxième)	En « permission »
Conjointe de Nathan	Ecole de chiropraxie	Chiropractrice	3 000	31					
Peter	école supérieure des arts appliqués (4 ans, Pays- Bas)	Vendeur, artisan	2 500	43	garçon (16), garçon (14), garçon (12), filles (9), filles (7), filles (3)	1 an (troisième)	Terminé depuis 3 ans	8 ans (troisième, quatrième, cinquième)	Apprenti- conciliateur

Conjointe de Peter	Doctorat	Médecin du travail	3 500	44		2 mois et demi (après le congé maternité, deuxième)		14 ans (temps partiel)	
Romain	CAP	Directeur de deux jardins d'enfants	3 500	36	filles (9)	2 mois et demi (après le congé maternité)	Terminé depuis 6 ans	6 mois (temps plein), 2 ans (temps partiel)	En « trêve »
Conjointe de Romain	CAP	ATSEM	1 200	39					
Siméon	Bac	Magasinier	800	26	garçon (1)	2 mois et demi (après le congé maternité)	Terminé depuis 2 mois	9 mois	Conciliateur
Conjointe de Siméon	Bac	Graphiste		26					
Thibalt	Master 2	Responsable RH	3 500	33	filles (2), garçon (1)	2 mois et demi (après le congé maternité)	Terminé depuis 4 mois	3 mois (deuxième)	En « trêve »
Conjointe de Thibalt	Licence	Responsable d'infrastructure	2 000	33			Terminé depuis 1 an et demi	6 mois (premier)	
Valérien	Master 2	Directeur d'un service	3 000	38	filles (6), garçon (2) (1 ^{er} entretien)	2 mois et demi (après le congé maternité)	Deux ans (1 ^{er} entretien)	2 ans (deuxième)	En « permission »
Conjointe de Valérien	Doctorat	Médecin généraliste	3 800	29					
Aurélien	Master 2	Gendarme, professeur des écoles	1 500	41	garçon (8), garçon (6), fille (1)	1 an et demi (deuxième), 1 an (troisième)	6 mois (1 ^{er} entretien)	1 an et demi (deuxième), 1 an (troisième)	Apprenti-conciliateur

Conjointe d'Aurélien	Doctorat	Médecin urgentiste	5 500	34		2 mois et demi (après le congé maternité)		6 mois (premier)	
Conjoint de Nedjma	Licence (Tunisie)	Chauffeur-livreur, dépanneur	1200	50	Garçon (14, 6, 3)	2 mois et demi (après le congé maternité)	3 ans	Terminé depuis quelques mois (troisième)	Non-interrogé
Nedjma	Licence	Orthoptiste	1700	40					

Remarques :

- Le tableau précédent ne concerne que les pères qui ont pris au moins un congé à temps plein. Lorsque les pères ont également pris un congé à temps partiel, la durée de chacun des congés est indiquée en fonction de sa nature (temps plein ou partiel).
- Pour les pères qui ont été diplômés avant la mise en place du système LMD (licence, master, doctorat) ou d'une institution hors université (comme une école d'ingénieur), l'intitulé du diplôme (comme « maîtrise » ou « diplômé d'une école de commerce ») a été remplacé par son équivalent dans le système LMD (comme « Master 1 »)
- Seules les conjoint.es qui ont été interrogées se sont vu.es attribuer un prénom anonymisé
- Les informations consignées sont celles indiquées lors du premier entretien (pour les pères qui ont été interrogés deux fois) et les professions effectivement exercées. Pour les pères en cours de reconversion qui n'avaient pas commencé à exercer au moment de l'entretien, les futures professions n'ont pas été indiquées.

II — MÈRES EN CONGÉ PARENTAL

Nom	Etudes	Profession	Salaire	Age	Enfant(s) (âge en années lors de l'entretien)	Début du congé par rapport à la naissance de l'enfant concerné	Durée du congé au moment de l'entretien	Durée (prévue) du congé (rang de l'enfant)
Fanny	Master 2	Inspectrice du travail	2 200	35	garçon (4), garçon (1)	2 mois et demi (après le congé maternité)	terminé depuis 3 ans	6 mois (premier)
Fabien	Master 1	Cadre de gestion	2 600	34		2 mois et demi (après le congé maternité)	6 mois (1er entretien)	6 mois (deuxième)
Sylvie	Master 1, école de mode (licence)	Merchandiseur	2 200	37	filles (5), garçon (2)	2 mois et demi (après le congé maternité)	Terminé depuis 1 an (deuxième)	6 mois (première), 5 mois (deuxième)
Simon	Licence 2 (DEUG)	Livreur à vélo	1 000	37		9 mois (première), 5 mois (deuxième)	1 an et demi (deuxième) (1er entretien)	2 ans et demi (premier), 3 ans (deuxième)
Inès	Master 1	Cheffe de projet	3000	36	garçon (6), filles (3)	2 mois et demi (après le congé maternité)	terminé depuis 5 ans	5 mois (premier)
Isaac	BTS	Employé d'accueil en entreprise	1 700	36		6 mois	terminé depuis 6 mois	2 ans et demi (deuxième)
Olivia	BTS	Secrétaire	1400	35	Garçon (5), filles (1)	2 mois et demi (après le congé maternité)	Terminé depuis 6 mois	3 mois (premier), 3 mois (deuxième)

Oscar	Master 2, IUFM	Professeur des écoles	1900	41		6 mois	4 ans	2 ans et demi (temps partiel, premier), 2 ans et demi (temps partiel, deuxième)
Ariane	Master 2, doctorat en sciences politiques (en cours)	Responsable de service	2000	39	garçon (3)	2 mois et demi (après le congé maternité)	terminé depuis 2 ans	trois mois
Anthony	BTS	Informaticien	2600	52				
Bérangère	Master 2, doctorat (en cours)	Professeur	2400	36	garçon (4), garçon (2 mois)	2 mois et demi (après le congé maternité)	2 mois	6 mois (deuxième)
Conjoint de Bérangère		Intermittent du spectacle	950	41				
Carmela	IUP, IFSI	Infirmière	1600	38	garçon (6 mois)	2 mois et demi (après le congé maternité)	3 mois	3 mois
Cyrus	BTS	Vendeur	1600	40	Garçon (14)			
Charline	IFSI	Conseillère en nutrition	500	35	filles (11), garçon (10), garçon (7), garçon (5), fille (3)	2 mois et demi (deuxième), 4 mois (troisième, quatrième) (après le congé maternité)	terminé depuis 3 ans (mère au foyer)	7 ans (deuxième, troisième, quatrième)
Charles	Master 2	DRH	4600	35				
Chérifa	Master 2	Data manager	2700	34	garçon (6), garçon (5), garçon (3)	2 mois et demi (après le congé maternité)	terminé depuis 4 ans	5 mois (premier), 7 mois (deuxième)
Conjoint de Chérifa	Bac	Artisan	1700	38				

Déborah (temps partiel, 50%)	BTS	Assistante	1000	30	filles (5), garçon (4), garçon (1)	2 mois et demi (deuxième), 4 mois (troisième) (après le congé maternité)	4 ans	6 ans (deuxième, troisième)
Conjoint de Déborah	école de police	Policier	2200	31				
Elisa	DEUG	Testeuse de jeux vidéos	1000	30	garçon (5), fille (3), fille (1)	4 mois (après le congé maternité)	1 an	3 ans (troisième)
Erwan	BTS	Développeur informatique	1300	33				
Elodie	BTS	Analyste-programmeur	1500	36	garçon (11), garçon (10), fille (2)	4 mois (après le congé maternité)	terminé depuis 2 ans	3 ans (deuxième)
Conjoint d'Elodie	Master 2	Architecte		35				
Florine	BTS	Préparatrice en pharmacie	1200	30	garçon (4), garçon (3), fille (7 mois)	2 mois et demi (premier), 4 mois (deuxième) (après le congé maternité)	4 mois	2 ans (premier), 1 an (troisième)
Conjoint de Florine	Master 2	Expert-comptable	2000	28				
Gladys	Licence	Opératrice ingrédient	1600	41	garçon (5), garçon (3)	2 mois et demi (après le congé maternité)	terminé depuis deux ans	4 mois (premier), 1 an (deuxième)
Conjoint de Gladys	Bac	Infographiste et webmaster	1480	37				

Hélène	CNED	Secrétaire médicale	1100	30	garçon (4), jumeaux (1)	2 mois et demi (après le congé maternité)	depuis un an	1 an et demi (deuxièmes)
Conjoint de Hélène	BTS	Caviste	1500	34				
Iris	BTS	Assistante de gestion	1500	30	garçon (8 mois)	2 mois et demi (après le congé maternité)	6 mois	6 mois (premier)
Conjoint d'Iris	Licence 2	Développeur informatique	5000	33				
Juliette	Master 2	Employée	1500	29	garçon (5), garçon (5 mois)	2 mois et demi (après le congé maternité)	2 mois	6 mois (deuxième)
Conjoint de Juliette	Licence	Géomètre	2600	46				
Karen	Master 1	Chargée de clientèle	1700	41	filles (8), filles (6), jumeaux (3)	4 mois (après le congé maternité)	terminé depuis 1 an	2 ans (troisièmes)
Conjoint de Karen	Master 2	Ingénieur	4000	45				
Laetitia	BEPC	Employée de ménage à domicile	1400	30	filles (10), filles (6), garçon (3)	4 mois (après le congé maternité)	terminé depuis 2 ans	1 an (troisième)
Conjoint de Laetitia		Chef pâtissier	2700	36				
Martine	école de commerce (master 2)	Chef de projet marketing	3000	30	filles (6 mois)	2 mois et demi (après le congé maternité)	terminé depuis 3 mois	1 mois
Martin	école de commerce (master 2)	Contrôleur de gestion	3000	31				

Nadia	Master 2	Educateur sportif	800	30	filles (6), garçon (5), garçon (1)	2 mois et demi (deuxième), 4 mois (troisième) (après le congé maternité)	depuis quatre ans	3 ans (deuxième), 2 ans (troisième)
Conjoint de Nadia		Agent de proximité	1250	35				
Océane	Master 2	Orthophoniste	2500	30	garçon (4 mois)	2 mois et demi (après le congé maternité)	depuis deux mois	4 mois
Conjoint d'Océane	Master 2	Ingénieur	3000	29				
Peggie	Bac	Surveillante pénitentiaire	1600		filles (7), fille (1)	2 mois et demi (après le congé maternité)	depuis un an	1 an et demi (deuxième)
Pascal	IFSI	Infirmier	4500 (Suisse)					
Phoebe	Master 2	juriste	1400	34	filles (4), fille (2)	2 mois et demi (après le congé maternité)	terminé depuis deux ans	1 mois (deuxième)
Conjoint de Phoebe	Bac	Responsable de magasin	1500	35				
Valérie	Master 2	Responsable des finances dans un centre communal d'action sociale	1800	39	filles (4), fille (1)	2 mois et demi (après le congé maternité)	depuis un an	6 mois (premier), 1 an et demi (deuxième)
Vincent	Licence	Directeur d'un centre communal d'action sociale	2100	51	Filles (24), fille (21)			

Remarques :

- Fanny, Sylvie et Inès ont été interrogées à la fois sur leur propre congé parental et sur celui de leur conjoint.

III — PERES QUI N'ONT PAS PRIS DE CONGE PARENTAL A TEMPS PLEIN

	Etudes	Profession	Salaire	Age	Enfant(s)	Mode de garde du dernier enfant
Anthony	BTS	Informaticien	2600	52	garçon (3)	mère en congé parental pendant trois mois, nourrice en garde partagée pendant un an, Montessori
Ariane	Master 2, doctorat en sciences politiques (en cours)	Responsable de service	2000	39		
Arthur	Master 2	Avocat	2500	31	filles (2)	crèche
Conjointe d'Arthur	Doctorat en droit	ATER	1600	29		
Axel	Master 2	Ostéopathe	1350	27	filles (1,5)	crèche
Conjointe d'Axel	Doctorat	Médecin	1700	27		
Brice	Master 2	Ingénieur commercial	5000	31	filles (8 mois)	nourrice, mère le mercredi
Conjointe de Brice	Master 2	Animation de réseaux commerciaux	2600	31		
Bruno	Licence	Gérant d'une auberge de jeunesse	1500	32	filles (8 mois)	mère en congé parental pendant six mois, nounou trois jours par semaine (prévu)
Conjointe de Bruno	Licence	Psychomotricienne	1500	30		
Charles	Master 2	DRH	4600	35	filles (11), garçon (10), garçon (7), garçon (5), filles (3)	crèche trois jours par semaine et mère
Charline	IFSI	Conseillère en micro-nutrition	500	35		mère en congé parental depuis le premier enfant

Cyrus	BTS	Marketing	1600	40	filles (14) d'une première union, garçon (6 mois)	mère en congé parental
Carmela	IFSI	Infirmière	1600	36		
David	Master 2	Costumer success manager	2900	39	filles (2,5), garçon (7 mois)	crèche
Conjointe de David	Doctorat	Médecin	4100	36		
Denis	BTS	Développeur web	2200	31	garçon (1,5)	mère (a démissionné)
Conjointe de Denis	BTS	Nounou	900	30		
Emilien	DUT	Ingénieur d'étude	3600	39	filles (1)	crèche
Conjointe d'Emilien	BTS	Secrétaire de direction	1300	30		
Erwan	BTS	Développeur informatique	1300	33	garçon (5), filles (3), filles (1)	mère en congé parental
Elisa	Licence 2	Testeuse de jeux vidéos	1000	30		
Florent	Master 2	RH	4000	28	filles (3), filles (1)	crèche
Conjointe de Florent	Master 2	RH	3 300	29		
Frédéric	Master 2	Ingénieur en neuro- imagerie	2200	34	filles (5), filles (2)	nourrice
Conjointe de Frédéric	Licence	Éducatrice spécialisée	1600	33		

Gaspard	Master 2	Chargé d'affaire	5200	34	filles (9), garçon (8), garçon (6), garçon (4), filles (2)	mère en congé parental
Conjointe de Gaspard	Master 2	Audit	2250	34		
Grégoire	Master 1	Professeur d'histoire-géo	2300	37	filles (4), garçon (2)	crèche
Conjointe de Grégoire	Master 1	Enseignante	2300	35		
Harry	Doctorat	Maitre de conférences	2500	33	garçon (2), garçon (3 mois)	crèche (prévu)
Conjointe d'Harry	Master	Orthophoniste	1500	33		
Hector	Master	Banquier	3200	36	garçon (8), filles (7), garçon (5), filles (2)	mère (au foyer)
Conjointe d'Hector	D.E.A. en droit	Aucune		33		
Ignace	Master 2	Directeur des programmes télécom	6500	35	filles (9), filles (7), garçon (6), garçon (4), filles (2), filles (3 mois)	nourrice à domicile à mi-temps et mère à mi-temps
Conjointe d'Ignace	Doctorat	Pédiatre	1700	35		
Jean	Master 2	Gestionnaire de projet	3000	31	garçon (1)	grand-mère
Conjointe de Jean	Master 2	Gestionnaire de projet	2000	30		
Jérémy	bac +1	Aide-soignant	1650	32	filles (1)	crèche

Conjointe de Jérémy	IFSI	Infirmière	1850	30		
Lucas	bac pro	Mécanicien poids-lourd	1200	43	filles (3)	crèche
Conjointe de Lucas	CAP	Agente de ménage	900	38		
Martin	Master 2	Contrôleur de gestion	3000	31	filles (6 mois)	mère en congé parental puis payé pendant 2 mois, nourrice à domicile (garde partagée)
Martine	Master 2	Cheffe de projet marketing	3000	30		
Mattéo	BTS	Manipulateur radio	1700	29	garçon (1)	crèche et parents deux jours par semaine
Conjointe de Mattéo	BTS	Manipulatrice radio	1400	31		
Nolan	Master 2	Avocat	3500	31	filles (2), fille (6 mois)	mère (au chômage)
Conjointe de Nolan	Master 2	Juriste	1500	34		
Pascal	IFSI	Infirmier	4500 (Suisse)		filles (1)	mère en congé parental puis nourrice
Peggie	bac	Surveillante pénitentiaire	1600		filles (7), issu d'une première union	
Robert	DUT	Bibliothécaire	2800	34	garçon (4), garçon (2)	Nourrice puis crèche
Conjointe de Robert	Master 2	Attachée d'administration	2100	30		
Robin	Master 2	Chargé de contentieux et de fraude dans le secteur bancaire	2000	30	filles (1)	crèche
Conjointe de Robin	Doctorat	Cheffe de clinique	3000	30		

Sean	Licence 2	Contrôleur aérien	4000	29	filles (2)	mère au chômage pendant neuf mois, crèche
Conjointe de Sean	Master 2	Designer	600	29		
Sylvain	Licence	Formateur	1400	35	filles (1)	père deux jours, mère un jour, maison d'assistante maternelle deux jours
Conjointe de Sylvain	Master 2	Enseignante en maternelle	800	31		
Théo	Master 2	Chef de projet	4200	42	garçon (8), garçon (6), garçon (2)	crèche
Conjointe de Théo	Master 2	Ingénieure	2800	40		
Tobias	BTS	Administrateur réseau	2000	34	garçon (9 mois)	crèche et mère à temps partiel
Conjointe de Tobias	Master 2	Vendeuse	1100	33		
Valentin	Master 2	Banquier	4000	44	filles (9), garçon (7), garçon (4), filles (1)	mère en congé parental
Conjointe de Valentin	Master 2	Juriste	1500	39		
Vincent	Licence	Directeur d'un centre communal d'action sociale	2100	51	filles (24), filles (21) d'une précédente union; filles (4), filles (1)	mère en congé parental
Valérie	Master 2	Responsable des finances dans un centre communal d'action sociale	1800	39		

Baptiste (en congé parental à 40%)	Master 2	Ingénieur consultant	950	27	garçon (1)	Assistante maternelle
Bernadette	Master 1	Professeur au collège	2000	26		
Godefroy (en congé parental à 50%)	DUT	Responsable de la relation clients	1500	36	Fille (1 mois)	Mère en congé parental à plein temps pendant trois mois
Conjointe de Godefroy	DUT	Employée	1500	31		
Éric (en congé parental à 20%)	Licence	Coordinateur d'un service jeunesse	2500	40	Garçon (8), fille (4)	Assistante maternelle
Estelle	BTS	Formatrice	2200	38		
Oscar (en congé parental à 20%)	Master 2, IUFM	Professeur des écoles	1900	41	Garçon (5), fille (1)	Mère en congé parental pendant trois mois puis assistante maternelle
Olivia	BTS	Secrétaire	1400	35		
Aidan	Master 2	Ingénieur informaticien		40	Garçon (1)	Père au foyer pendant 1 an, crèche
Conjointe d'Aidan	Master 2	Marketing		42		
Bernard	Bac pro	Taxi-moto		50	Garçons (19, 17, 2)	Père au foyer
Conjointe de Bernard						
Casimir	BTS	Employé	1110	27	Fille (1)	Parents au chômage pendant un an, nourrice
Conjointe de Casimir	BEP	Employée	1100	28		

Donatien	Doctorat	Développeur informatique, enseignant-chercheur	2800	35	Garçon (6 mois)	Père au foyer
Conjointe de Donatien	Doctorat	Maitresse de conférences	1900	30		
Elio		Vendeur	1100	45	Fille (3)	Père au foyer pendant un an, garde alternée entre son père (une semaine sur deux) et crèche et nounou (une semaine sur deux)
Conjointe d'Elio		Comédienne, vendeuse de bijoux	1800	29		
Fernand	Bac	Parachutiste (armée)	1600 (retraite)	54	Garçon (20, 18)	Père au foyer
Conjointe de Fernand	Doctorat	Professeur des universités et praticienne hospitalière	7200	50		
Hubert	Doctorat	Professeur remplaçant	1500	37	Garçon (2)	Parents au chômage en alternance
Conjointe de Hubert	Master 1	Professeur remplaçant	1300	32		
Laurent	Master 2	Professeur en lycée professionnel	2300	36	Garçon (7), fille (4)	Nourrice
Conjointe de Laurent	Licence	Professeur des écoles	1900	35		

ANNEXE 3 : HISTOIRE DU CONGE PARENTAL

Lorsqu'on évoque l'histoire des droits des femmes en France, on pense le plus souvent à l'acquisition du droit de vote (1944), celle du droit à la contraception hormonale (1967) ou à l'avortement (1974), mais plus rarement à l'instauration des congés autour de la naissance. Or, comme le montrent Yvonne Knibiehler (2002) et Anna Cova (2002), ces congés ont une histoire : « derrière ce qui nous apparaît aujourd'hui comme une évidence on ne peut plus consensuelle, le congé de maternité, il y a en réalité de années de débat politique, de batailles idéologiques, et de fortes résistances, en particulier dans le camp libéral » (Truc, 2003).

La première pierre légale de l'instauration des congés autour de la naissance est posée en 1909, par le vote de la loi Engerand, qui permet aux femmes de prendre huit semaines consécutives de congé non-rémunéré dans la période qui précède et suit un accouchement.

À peine la loi Engerand votée, Paul Strauss, élu au Sénat en 1897 [...] dépose une autre proposition de loi, intégrant des indemnités destinées aux femmes salariées en couche. Elle sera adoptée en 1913. [...] [Cette loi] accorde aux femmes enceintes le droit à un congé assorti d'une indemnité. Le congé prénatal est facultatif, le congé postnatal de quatre semaines obligatoire pour les femmes qui travaillent hors de chez elles contre un salaire. Peu de temps après, la loi est étendue aux femmes salariées à domicile.³¹⁵

En 1928, l'indemnité quotidienne devient un droit lié à l'exercice d'un travail salarié. L'idée que l'accouchement devait donner droit aux femmes à un congé et à une indemnisation lorsqu'elles sont salariées s'est donc imposée rapidement entre 1909 et 1930. Le congé de paternité est beaucoup plus récent (2001), plus court (11 jours³¹⁶, en plus des 3 jours du « congé de naissance », créé en 1985) et a tout de suite été indemnisé.

En 1977 est instauré un congé post-naissance indépendant du congé de maternité, le congé parental d'éducation. Il est accessible aux femmes travaillant dans des entreprises de plus de deux cents salariés. A la fin du congé de maternité ou d'adoption, toute salariée ayant un

³¹⁵ Battagliola Françoise, 2009, « La loi Engerand, première loi sur la protection de la maternité », en ligne, URL : <http://www.archivesdefrance.culture.gouv.fr/action-culturelle/celebrations-nationales/2009/vie-politique/loi-engerland/>, consulté le 9.02.2015

³¹⁶ Et de 18 jours en cas de naissances multiples.

moins d'un an d'ancienneté à compter de la naissance ou de l'adoption peut prétendre au congé parental d'éducation, pour une durée maximale de deux ans. Si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier, elle peut céder ce droit au congé au père³¹⁷. Cependant, l'ouverture du congé parental d'éducation aux hommes n'est pas allée de soi : le gouvernement proposait initialement un « congé de mère » afin de « permettre aux femmes salariées de concilier plus facilement leurs obligations professionnelles et familiales »³¹⁸ (Jenson, Sineau, 1998 : 148). Le principal objectif sous-jacent de cette mesure est de libérer un certain nombre d'emplois pour les chômeur.euses. De nombreux.euses député.es ont alors déploré le caractère discriminatoire et sexiste de cette proposition. De plus, les député.es de gauche ont accusé le gouvernement de vouloir faire dégonfler le taux de chômage en remettant en cause le travail des femmes. Le projet est alors amendé par l'Assemblée Nationale, qui remplace le nom de « congé de mère » par « congé parental ». Le Sénat s'oppose quant à lui vivement à cet amendement, car selon ses membres :

Le droit au congé parental appartient d'abord naturellement à la mère ; dans le cas où les deux parents remplissent les conditions prévues pour bénéficier du congé et même si la mère dispose d'un salaire supérieur à celui du père, son aptitude naturelle à élever l'enfant en bas-âge doit primer sa contribution à l'entretien du ménage, les considérations financières ne devant certainement pas déterminer dans les familles le choix du bénéficiaire du congé parental. (S n°406 : 14) (Jenson, Sineau, 1998 : 148)

C'est cependant la proposition de l'Assemblée Nationale qui l'emporte. Par ailleurs, ce congé n'est pas rémunéré, afin de ne pas miner la compétitivité des entreprises françaises. La possibilité d'accès à ce congé est progressivement étendue : en 1984, le congé parental est ouvert aux deux parents sans distinction de sexe et peut être combiné avec un temps partiel et étendu à trois ans maximum en 1987. A partir de 1994, tous les parents peuvent prendre un congé parental, indépendamment de la taille de l'entreprise.

Le congé parental d'éducation a été assorti d'une indemnité en 1985 (l'Allocation Parentale d'Education, ou APE). Cette mesure est décrite comme permettant de concilier un objectif de conciliation travail-famille et un objectif nataliste (Jenson, Sineau, 1998). Cette proposition a été critiquée par les députés socialistes, qui selon eux pose les premiers jalons d'un salaire maternel et serait néfaste pour les mères et inefficace comme mesure nataliste.

³¹⁷ La mère de l'enfant doit alors adresser une lettre à l'employeur du père pour l'informer qu'elle ne prend pas le congé.

³¹⁸ AN n°2830, 27 avril 1977.

Comme dans le cas du congé parental d'éducation, l'allocation a été ouverte dès sa création aux hommes comme aux femmes. Pourtant, elle est pensée comme s'adressant aux femmes :

Cette mesure qui, répétons-le, associe de façon fort maladroite objectifs natalistes et d'emploi, permet de souligner la profonde continuité existant entre les politiques socialistes et celles menées antérieurement par les gouvernements de droite. Elle montre aussi de quelle façon la question de l'égalité des sexes a à peu près disparu de l'horizon des préoccupations politiques. Bien que l'un ou l'autre parent puisse se prévaloir de l'APE, rares sont ceux qui croient véritablement que les pères utiliseront un droit leur accordant la possibilité de prendre un congé payé bien en-dessous du SMIC. Les députés communistes et socialistes n'ont pas cessé d'exercer des pressions sur la ministre pour qu'elle reconnaisse que l'APE est en réalité un salaire maternel. Georgina Dufoix a tenté de s'en défendre, affirmant que l'APE "n'a pas pour objectif et ne devrait pas avoir pour effet d'encourager le retour des femmes au foyer, car le travail féminin constitue maintenant une donnée de la vie sociale et économique, certainement irréversible" (AN n°2470, p. 33). (Jenson, Sineau, 1998 : 155-156)

Initialement réservée aux familles ayant au moins trois enfants dont un de moins de trois ans, les conditions d'accès à l'APE ont été progressivement étendues : ouverture à partir du deuxième enfant et possibilité de combiner l'APE et travail à temps partiel, et une augmentation montant de l'allocation en 1994, ouverture au premier enfant en 2004³¹⁹.

Encadré 26 – l'Allocation Parentale d'Education (APE)

L'allocation parentale d'éducation (APE) permet aux parents de deux enfants et plus (à partir de 1994) d'interrompre ou de diminuer leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs jeunes enfants. Sous réserve de conditions particulières liées à l'emploi (en termes d'ancienneté par exemple), l'APE peut être associée à un congé parental d'éducation. La prestation est versée à taux plein (493,22 euros par mois en 2002) jusqu'à ce que le dernier enfant ait atteint l'âge de 3 ans, à l'un des deux parents, à condition que le bénéficiaire n'exerce aucune activité professionnelle. Pour en bénéficier, le parent doit avoir travaillé au moins deux ans durant les dix ans (y compris les congés de maternité et les périodes de chômage indemnisé) qui précèdent la naissance du benjamin pour une naissance de rang 3 ou plus, et

³¹⁹ La réforme de 2004 transforme l'APE en Complément de Libre Choix d'Activité (CLCA) et ouvre le droit à l'allocation à partir du premier enfant, pour une durée de six mois, contre 3 ans à partir du deuxième enfant.

deux ans durant les cinq ans pour une naissance de rang 2. Si l'activité est réduite d'au moins 20 %, le montant de la prestation est de 246,63 euros par mois. On parle alors d'APE à taux réduit. En 2002, un homme sur cent seulement contre une femme sur trois est bénéficiaire de l'APE.

Source : Boyer Danielle, 2004, « Les pères bénéficiaires de l'APE : révélateurs de nouvelles pratiques paternelles ? », *Recherches et prévisions*, n° 76, p. 53-62

Encadré 27 – Le Complément de Libre Choix d'Activité

Entre 2004 et 2014, le Complément de Libre Choix d'Activité s'adresse aux parents d'enfants en bas-âge. La prestation est délivrée sous certaines conditions d'activité professionnelle antérieure. Le CLCA est destinée aux parents qui ne travaillent plus (CLCA à taux plein) ou qui travaillent à temps partiel (CLCA à taux réduit), pour s'occuper de leur(s) enfant(s). Pour un premier enfant, le CLCA peut être perçu jusqu'à son premier anniversaire et à partir du second enfant jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge de 3 ans. Le montant du CLCA est forfaitaire et dépend de la quotité du travail. Au moment de l'enquête de Danielle Boyer (2016a), de décembre 2011 à avril 2012, les montants varient mensuellement de :

- 383,59 à 566,01 euros en cas d'interruption du travail
- 247,98 à 430,40 euros si le parent bénéficiaire travaille à moins de 50 % (mi-temps)
- 143,05 à 325,47 euros si le parent bénéficiaire travaille entre 50 % et 80 % du temps plein

Le CLCA à taux partiel peut être pris uniquement par le père ou la mère mais aussi simultanément par les deux parents (CLCA « couple »).

Comme l'APE, le CLCA est le plus souvent associé à un congé parental d'éducation.

Source : Boyer Danielle, 2016a, « Les pères en congé parental à temps partiel en France : vers un modèle égalitaire ? », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122, p. 63-76

La dernière réforme du congé parental (votée en août 2014 et dont les modalités ont été fixées par décret en décembre 2014) a modifié les conditions d'indemnisation du congé, notamment en assignant une part du complément d'activité (l'allocation) à chacun des parents.

La durée du congé parental indemnisé passe de six mois à un an lorsque le couple n'a qu'un enfant, mais chaque parent ne peut être indemnisé plus de six mois. Lorsque le couple a plusieurs enfants, les congés parentaux peuvent être pris jusqu'aux trois ans de l'enfant, mais chaque parent ne peut pas être indemnisé plus de 24 mois³²⁰. Concernant le montant de l'indemnité, la réforme prévoit le remplacement du CLCA par la Prestation partagée d'éducation du jeune enfant (PréPare), d'un montant de 390,52 euros, auquel peut s'ajouter l'allocation de base, de 185,72 euros³²¹, accordée sous conditions de ressources.

Encadré 28 – La réforme de la PréPare

Pour les parents ayant accueilli un nouvel enfant à compter de janvier 2015, la PréPare s'est substituée au CLCA. Si les conditions d'activité et les montants ne changent pas par rapport au CLCA, la réforme transforme les durées selon le nombre d'enfants à charge et instaure l'obligation de partage entre les deux parents pour pouvoir bénéficier de la durée maximale de versement.

- Pour un seul enfant : la PréPare est versée pendant six mois maximum pour chaque parent dans la limite du premier anniversaire de l'enfant, alors que le CLCA était versé pendant six mois sans obligation de partage à compter de la naissance ou de la fin de perception des indemnités journalières de maternité.
- À partir de deux enfants : la PréPare est versée à compter du mois de fin de perception des indemnités journalières de maternité, de paternité, d'adoption ou de maladie, ou, à défaut, à partir de la naissance pendant 24 mois maximum pour chaque parent dans la limite du troisième anniversaire du benjamin. Le CLCA était versé jusqu'au mois précédant le troisième anniversaire du benjamin sans obligation de partage à compter de la naissance ou de la fin de perception des indemnités journalières de maternité.

Le nombre de mois de perception est réduit du nombre de mois indemnisés au titre du congé maternité. L'obligation de partage ne s'applique pas aux familles monoparentales, le parent peut alors percevoir la prestation jusqu'au mois précédant le premier anniversaire (avec un

³²⁰ En cas de naissances multiples d'au moins trois enfants, la durée de versement de la PréPare est fixée à 48 mois pour chacun des membres du couple, dans la limite du 6^{ème} anniversaire des enfants.

³²¹ Montant valable du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015, en cas de cessation totale d'activité. L'allocation est moindre pour les parents travaillant à temps partiel. Il est également possible pour les parents de trois enfants et plus de bénéficier de la PréPare majorée, qui est d'un montant plus important, mais versée sur une période plus courte. Cette allocation succède au Complément Optionnel de Libre Choix d'Activité. Le montant du CLCA pour les enfants nés après avril 2014 est identique à celui de la PréPare.

seul enfant à charge) ou troisième anniversaire du benjamin (avec au moins deux enfants à charge).

Source : Laporte Claire, Legendre Emilie, 2018, « Bilan de la Prépare – une prestation moins utilisée, rarement partagée et toujours peu attractive auprès des pères », *l'e-ssentiel*, n°183

L'histoire des congés autour de la naissance montre que l'instauration et les réformes de ces congés accompagnent les transformations sociales concernant le rôle attribué à chaque parent au sein du couple mais aussi sur le marché du travail. Instaurer un congé de maternité n'est nécessaire que dans une société où une part importante des femmes exerce un travail salarié. Elles témoignent également des objectifs propres des gouvernements. En effet, selon Jane Jenson (1993), les politiques familiales en France sont un instrument flexible utilisé pour répondre aux besoins du moment. L'instauration du congé parental d'éducation répondait à la contrainte qui pesait sur les mères de s'occuper des nourrissons avant qu'ils ne soient scolarisés, mais également à des objectifs natalistes et en lien avec l'emploi (réduire le taux de chômage).

La réforme récente du congé parental, qui réserve une partie des indemnités liées au congé parental au second parent (c'est-à-dire dans la majorité des cas le père, dans les couples hétérosexuels), s'inscrit une démarche d'égalité homme-femme. Cet objectif semble constituer un changement par rapport aux objectifs guidant la mise en place et les réformes du congé parental d'éducation et de l'APE. En effet, c'est la « liberté » des familles qui a longtemps été mise en avant, comme en témoignent les changements de noms des allocations parentales³²², plutôt que l'égalité homme-femme, rarement évoquée lors des discussions autour du vote des dispositifs et de leurs réformes. En effet, la politique familiale n'a que peu à voir avec l'égalité dans la seconde moitié du XXème siècle. Dans les premières décennies de l'après-guerre, la différence de sexe n'est pas forcément pensée comme source d'inégalité et dans les décennies suivantes, le politique s'implique peu dans des mesures de réduction des inégalités hommes/femmes (Jenson, 1993).

Cette réforme constitue également un changement par rapports aux réformes antérieures, qui sont plutôt allées dans le sens d'une ouverture des droits de plus en plus grande ; tandis que la réforme de 2014 prévoit une indemnisation moins longue pouvant être prise par un même parent de deux enfants et plus. Officiellement, cette générosité moindre (et le maintien

³²² L'Allocation Parentale d'Education devient le Complément de Libre Choix d'Activité, l'Allocation de Garde d'Enfant à Domicile devient le Complément de libre choix du mode de garde en 2004.

de l'indemnité à un niveau relativement bas et non-indexé sur le salaire du parent bénéficiaire) vise à éviter un éloignement trop long des femmes du marché de l'emploi.

Par ailleurs, elle s'inscrit de la continuité de plusieurs réformes menées dans des pays étrangers, également dans le but affiché d'inciter davantage les pères à prendre des congés parentaux. Par exemple, en 2013, l'Australie a mis en place une rémunération supplémentaire si les deux parents prennent un congé et en 2012, le Parlement islandais a réformé le congé parental, désormais payé de cinq mois pour chaque parent, plus deux mois partageables entre les deux conjoints³²³. Plus précocement, en 2007, l'Allemagne permet aux parents de bénéficier de deux mois supplémentaires si le père prend un congé parental³²⁴. Cette dernière, qui a permis de doubler le nombre de pères en congé parental (de 10% en 2007 à environ 20% en 2009)³²⁵, est présentée par le gouvernement comme l'inspiratrice de la réforme française³²⁶. Cependant, le succès du dispositif en Allemagne est aussi attribué à sa bonne indemnisation (67% du salaire), très supérieure à celle proposée en France.

³²³ « Les congés liés à la naissance », 2009, étude de législation comparée n°200 [en ligne], consulté le 23.05.2015. URL : http://www.senat.fr/lc/lc200/lc200_mono.html#toc57

³²⁴ En 2007, la durée du congé parental allemand est passée de deux ans à un an maximum, pouvant être étendu à 14 mois sur les pères prennent deux mois de congé parental. Selon un rapport du ministère allemand de la Famille, 25% des pères ont demandé un congé parental en 2010, contre seulement 3,5% en 2006. Russell Géraldine, 2014, « Congé parental : comment cela se passe ailleurs en Europe », *Le figaro* [en ligne]. Mis en ligne le 27.09.2014, consulté le 25.03.2015. URL : <http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2014/09/27/20002-20140927ARTFIG00101-conge-parental-comment-cela-se-passe-ailleurs-en-europe.php>

³²⁵ Russell Géraldine, 2014, « Congé parental : comment cela se passe ailleurs en Europe », *Le figaro* [en ligne]. Mis en ligne le 27.09.2014, consulté le 25.03.2015. URL : <http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2014/09/27/20002-20140927ARTFIG00101-conge-parental-comment-cela-se-passe-ailleurs-en-europe.php>

³²⁶ AFP, 2013, « Cent mille hommes en congé parental en 2017 ? », *Libération* [en ligne]. Mis en ligne le 27.06.2013, consulté le 21.04.2015. URL : http://www.liberation.fr/societe/2013/06/27/le-gouvernement-espere-100-000-hommes-en-conge-parental-d-ici-2017_914171

ANNEXE 4 : LA REFORME DU CONGE PARENTAL (FRANCE, 2014) – UN SIGNAL FORT OU UNE AUTRE MESURE SYMBOLIQUE ?

Le projet de réformer l'indemnisation du congé parental afin d'inciter les pères à le prendre davantage est dans l'air du temps depuis 2009³²⁷. Annoncée par Nicolas Sarkozy³²⁸, manquant d'avoir fait l'objet d'un projet de loi en 2011³²⁹, une proposition de réforme du congé parental a été déposée au Parlement le 3 juillet 2013, dans le cadre d'une loi transversale visant à assurer « l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ». Cette dernière vise à lutter contre les inégalités de sexe dans le monde professionnel, dans l'accès aux responsabilités politiques, sociales et professionnelles, aux violences et aux stéréotypes sexistes, et à la précarité. La réforme du complément d'activité a été mise en place en 2015. Elle semble à première vue constituer une inflexion par rapport à la mise en place et les réformes du congé parental et des prestations sociales pouvant y être adjointes. En effet, bien que ces dispositifs aient été ouverts aux hommes comme aux femmes dès leur création, le public-cible a toujours été les femmes (Jenson, Sineau, 1998). Ainsi, contrairement au congé parental suédois qui avait pour objectif d'instaurer une meilleure répartition des responsabilités parentales (Brachet, 2007), le congé parental d'éducation et l'APE³³⁰ ont d'abord été pensés comme un moyen de ramener les femmes au foyer, dans un objectif nataliste et de lutte contre le chômage (Jenson, Sineau, 1998). La rhétorique qui a accompagné la mise en place de différentes allocations liées à la garde des enfants en âge pré-scolaire (APE puis CLCA³³¹, l'Allocation de Garde d'Enfant à Domicile puis Complément de libre choix du mode de garde...) est celle du « libre choix » ; mais ce discours

³²⁷ Chemin Anne, 2009, « Vers un nouveau congé parental », *Le Monde* [en ligne]. Mis en ligne le 14.02.2009, consulté le 21.04.2015. URL : http://www.lemonde.fr/societe/article/2009/02/14/vers-un-nouveau-conge-parental_1155407_3224.html

³²⁸ « Au nom de l'égalité hommes-femmes, Nicolas Sarkozy a annoncé vendredi 13 février, une réforme du congé parental. "Il est à l'origine d'un immense gâchis, a affirmé le chef de l'Etat. Gâchis pour les femmes concernées, car la majorité d'entre elles aurait souhaité poursuivre leur activité. Gâchis pour les familles, car un congé parental, c'est un salaire en moins. Gâchis pour la société, car ces dispositifs maintiennent en dehors du marché du travail près de 800 000 femmes par an." [...] Il propose donc un congé parental plus court, assorti d'une formation et d'un accompagnement par Pôle Emploi » Chemin Anne, 2009, « Vers un nouveau congé parental », *Le Monde* [en ligne]. Mis en ligne le 14.02.2009, consulté le 21.04.2015. URL : http://www.lemonde.fr/societe/article/2009/02/14/vers-un-nouveau-conge-parental_1155407_3224.html

³²⁹ « En septembre 2011, la ministre des solidarités, Roselyne Bachelot, indique qu'elle compte présenter un projet de loi "début décembre" qui reformera le congé parental, sans doute en le rendant plus court et mieux rémunéré. En raison de l'absence de consensus au sein des associations familiales et des syndicats, le projet de loi ne voit pas le jour. ». 2013, « Congé parental : une réforme annoncée depuis des années », *Le Monde* [en ligne]. Mis en ligne le 08.03.2013, consulté le 09.05.2015. URL : http://www.lemonde.fr/societe/article/2013/03/08/conge-parental-une-reforme-annoncee-depuis-des-annees_1845066_3224.html#IrSyUX2QZb7pYmhk.99

³³⁰ Allocation Parentale d'Education.

³³¹ Complément de Libre Choix d'Activité.

constituerait selon Jane Jenson et Mariette Sineau (*ibidem*) un « voile idéologique » qui masquerait des objectifs macro-économiques.

Or, c'est justement la « liberté de choix » que des élu.es (député.es et sénateur.ices) et certains acteur.ices de l'opinion publique ont reproché au gouvernement socialiste de remettre en cause avec la réforme du congé parental en 2013 et 2014. Cette réforme promouvoir-t-elle l'égalité contre la liberté ? Je montrerai dans un premier temps que cette réforme semble marquer une rupture par rapport à l'histoire du congé parental d'éducation et de l'APE. Dans un second temps, je m'intéresserai à la réforme en tant que telle et aux débats qui l'ont entourée.

Le congé parental est accusé de conforter les rôles de sexe traditionnels et d'avoir un impact défavorable sur les carrières professionnelles féminines. L'objectif de la réforme serait donc un meilleur partage de ce congé entre les conjoints et la souscription du congé parental par 20% des pères d'ici 2017, soit 100 000 pères³³² (contre 18 000 en 2013). Il s'agit de promouvoir le rôle du père dans la famille, en inscrivant « dans la loi [le] droit et [la] légitimité [des pères] à prendre (s'ils le souhaitent) un congé parental, afin que cela devienne la normalité » et de « lever [une] inquiétude ressentie par les jeunes pères qui voudraient s'investir dans leur paternité[, mais qui] ont peur des conséquences sur leur carrière »³³³. Selon la ministre porteuse du projet, les pères souhaiteraient s'impliquer davantage auprès de leurs enfants, mais en seraient empêchés, notamment du fait de résistances au sein des entreprises³³⁴. En effet, les hommes n'ayant pas pris de congé parental à plein temps invoquent le risque qu'un tel congé représenterait pour leur carrière ou leur travail (30% des hommes, contre 16% des femmes dans la même situation)³³⁵. Certains pères craindraient une dégradation de leur relation avec leur employeur, parce que la prise d'un congé parental enverrait un « mauvais message », laissant croire à un désinvestissement vis-à-vis de leur travail³³⁶. Concernant les femmes, il s'agirait de réduire leur éloignement de l'emploi consécutif à des congés trop longs, qui rendraient difficile

³³² En 2017, 17 410 pères ont eu recours au complément d'activité à taux plein ou à taux partiel (CLCA ou PréPare) (Observatoire national de la petite enfance, 2018).

³³³ <http://www.metronews.fr/info/Najat-vallaud-belkacem-le-conge-parental-pour-les-peres-quoi-de-plus-normal/mmim!SildbgGeDAxs>

³³⁴ Une enquête canadienne montre en effet le poids de la culture d'entreprise sur la prise ou non d'un congé parental. Les pères sont d'autant plus susceptibles de prendre un congé parental que leur employeur a une culture d'entreprise « family-friendly », et donc qu'ils se sentent légitimes à le prendre, et soutenus dans leur démarche par leur employeur. McKay Lindsey, Marshall Katherine, Doucet Andrea, « Fathers and Parental Leave in Canada : Policies and Practices », in Ball Jessica, Daly Kerry (eds.), 2012, *Father Involvement in Canada – Diversity, Renewal and Transformation*, UBC Press, , Vancouver, p. 207-223

³³⁵ Govillot Stéphanie, 2013, « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse son activité contre une femme sur deux », *INSEE Première*, n°1454

³³⁶ McKay Lindsey, Marshall Katherine, Doucet Andrea, « Fathers and Parental Leave in Canada : Policies and Practices », in Ball Jessica, Daly Kerry (eds.), 2012, *Father Involvement in Canada – Diversity, Renewal and Transformation*, UBC Press, , Vancouver, p. 207-223

leur retour sur le marché du travail, et d'installer une meilleure répartition des tâches domestiques.

Pour remplir ces objectifs, deux principales voies pouvaient être envisagées : la revalorisation de l'indemnité et l'instauration d'une période d'indemnisation réservée au père et non-transférable entre conjoints. Les exemples internationaux montrent que ces deux conditions doivent être remplies pour que les hommes prennent largement un congé parental (au moins pendant cette période non-transférable)³³⁷ (Thévenon, 2011). Or, si une revalorisation du CLCA avait été envisagée en 2013, cette piste a finalement été abandonnée, officiellement pour ne pas favoriser les ménages les plus aisés et pour ne pas aggraver l'effet de « trappe à inactivité » du congé parental sur les femmes. La solution privilégiée a donc été celle d'une réduction de la durée maximale d'indemnisation du congé pour les familles de deux enfants et plus au bénéfice d'un partage de l'allocation. Cet objectif n'a rien de neuf : la question du raccourcissement du congé parental français s'est posée dès l'introduction d'un droit à un congé parental d'éducation et est revenue régulièrement dans le débat public (Thévenon, 2011). Cependant, en l'absence de revalorisation de l'indemnité, de nombreuses voix se sont élevées au sein du Parlement et dans l'espace public pour interroger l'efficacité d'une réforme qui ne constituerait qu'une imitation inachevée de la réforme allemande.

La question de la non-revalorisation de l'indemnité n'est pas la seule raison pour laquelle la réforme a été critiquée. Pourquoi une réforme apparemment consensuelle (la réforme du congé parental, dans le sens d'un raccourcissement) a-t-elle été autant critiquée ? Je vais ici m'attacher à rendre compte des débats concernant la réforme du congé parental (à l'exclusion des autres aspects de la loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes).

Encadré 29 - Méthodologie de l'enquête

Pour rendre compte de ces débats, je m'appuie sur l'analyse des discussions parlementaires concernant la réforme du congé parental dans le cadre de l'adoption de la loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (votée en août 2014) et de la loi du financement de la Sécurité Sociale de 2015 (votée en décembre 2014). La première a introduit le principe du partage de l'indemnité entre les parents au sein des couples et la seconde a fixé les modalités du partage (2 ans/1 an à partir de deux enfants, alors que le partage envisagé lors des discussions de la loi sur l'égalité réelle était 2 ans et demi/6 mois). Je mobiliserai également

³³⁷ Moss Peter (ed.), 2013, *International Review of Leave Policies and Related Research 2013*, en ligne : http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2013_complete.6june.pdf

un corpus d'articles de presse parus entre septembre 2012 et décembre 2014, portant sur la réforme du congé parental en France, issus de la presse généraliste et de sites adressés aux parents ou aux femmes.

I — LES EVOLUTIONS DU PROJET DE REFORME

Entre les déclarations d'intention du président de la République François Hollande et de la ministre des droits des femmes Najat Vallaud-Belkacem dans la seconde moitié de 2012 et le décret adopté en décembre 2014, les deux objectifs initiaux ont été conservés : réduire la durée du complément d'activité pouvant être perçue par un seul parent pour limiter l'effet « trappe à inactivité » et instaurer un partage du congé entre les deux parents. Cependant, les modalités envisagées de la réforme du CLCA ont évolué au cours de cette période.

Dans un premier temps, le gouvernement envisage une augmentation du CLCA, en même temps qu'un partage de la durée de versement de l'allocation entre parents : « pour convaincre les pères, une option pourrait être de jouer sur l'indemnisation du congé, qui est aujourd'hui l'une des plus faibles de l'OCDE. Cela a évidemment son importance pour les ménages les plus modestes. On peut imaginer un mécanisme de bonification lors du partage du congé. Je préfère convaincre, plutôt que contraindre »³³⁸. Pourtant, six mois plus tard, cette possibilité est rejetée.

Najat Vallaud-Belkacem donne plusieurs raisons à ce revirement. Tout d'abord, il s'agirait d'éviter un mécanisme de redistribution en faveur des ménages les plus élevés :

Le problème de l'indemnisation proportionnelle au salaire, parce qu'on a évidemment passé en revue toutes les options possibles de réformes, c'est qu'au fond, elle favorise ceux qui ont les salaires les plus élevés. [...] L'argent public est ainsi utilisé essentiellement pour venir compenser des salaires très élevés. [...] Plutôt que de servir à créer des espaces de crèches par exemple.³³⁹

³³⁸ Vallaud-Belkacem Najat, interviewée par Etienne Lefebvre et Derek Perrotte, 2013, « Najat Vallaud-Belkacem : "le congé parental devra être davantage partagé entre les deux parents », *Les Echos* [en ligne]. Mis en ligne le 31.01.2013, consulté le 21.05.2015.

³³⁹ Vallaud-Belkacem Najat, interviewée par Patrick Cohen, 2013, « Interview de Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, porte-parole du gouvernement à France Inter le 2 juillet 2013, sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la réforme du congé parental », Service d'information du gouvernement [en ligne]. Mis en ligne le 16.07.2013, consulté le 21.05.2015

Il ne s'agit pas seulement d'une question d'argent, mais d'un changement de mentalités sur le sujet. Aujourd'hui, 540 000 femmes prennent le congé parental, et ce sont souvent les plus précarisées. Augmenter le forfait à la mesure des salaires suspendus inciterait à prendre ce congé parental et favoriserait les familles les plus aisées. Ce n'est pas ce que nous cherchons.³⁴⁰

Ensuite, il s'agirait d'éviter que plus de femmes se retirent du marché du travail du fait d'une allocation trop incitative³⁴¹. Enfin, une augmentation du complément d'activité ne serait pas efficace : « quelque soit le niveau de rémunération, la logique économique du ménage c'est que ce soit celui qui gagne le moins qui s'arrête »³⁴², d'autant que selon la ministre, « lorsqu'on les interroge sur leur faible propension à prendre un congé parental, les pères répondent beaucoup moins souvent par des motivations financières que par l'inquiétude quant à l'impact que pourrait avoir une telle interruption sur leur carrière »³⁴³ et que « les écarts de rémunération au sein des couples sont nettement moins importantes qu'on ne le croit : la différence au sein d'un même couple dont les deux membres travaillent à plein temps est de 4,5% (et pas de 27%) car les couples se forment très souvent dans les mêmes milieux sociaux »³⁴⁴.

Ce refus est cependant critiqué dans la presse, notamment par Olga Trostiansky, secrétaire générale au Laboratoire de l'égalité, qui est citée dans quelques-uns des articles de mon corpus. Selon elle, le gouvernement ne va pas suffisamment loin : sans incitation financière, il est probable que peu de pères prennent effectivement un congé parental, ce qui aurait pour effet de réduire de facto la durée du congé à deux ans dans les familles ayant deux enfants et plus³⁴⁵. La critique la plus virulente tant au Parlement que dans la presse concerne d'ailleurs le domaine économique. Certains dénoncent ainsi un dévoiement du principe d'égalité pour faire des économies : « si le gouvernement souhaitait réellement inciter les

³⁴⁰ Vallaud-Belkacem Najat, 2013, « Vallaud-Belkacem : "que les hommes partagent le congé parental !" », *Le nouvel obs'* [en ligne]. Mis en ligne le 03.07.2013, consulté le 05.01.2015.

³⁴¹ Guemalec-Lévy Gaëlle, 2014, « Réforme du Congé parental : Najat Vallaud-Belkacem répond à PARENTS », *Parents* [en ligne]. Mis en ligne le 13.02.2014, consulté le 21.05.2015.

³⁴² Guemalec-Lévy Gaëlle, 2014, « Réforme du Congé parental : Najat Vallaud-Belkacem répond à PARENTS », *Parents* [en ligne]. Mis en ligne le 13.02.2014, consulté le 21.05.2015.

³⁴³ Vallaud-Belkacem Najat, 2013, « Réforme du congé parental : réponses aux questions les plus fréquentes », site officiel de Najat Vallaud-Belkacem [en ligne]. Mis en ligne le 16.09.2013, consulté le 21.05.2015.

³⁴⁴ Vallaud-Belkacem Najat, 2013, « Réforme du congé parental : réponses aux questions les plus fréquentes », site officiel de Najat Vallaud-Belkacem [en ligne]. Mis en ligne le 16.09.2013, consulté le 21.05.2015.

³⁴⁵ Roucheux Marion, 2013, « Congé parental : la réforme de la discorde », *Terra féminina* [en ligne]. Mis en ligne le 03.07.2013, consulté le 21.05.2015. URL : www.terrafemina.com/societe/politique/articles/27850-conge-parental-la-reforme-de-la-discorde.html

hommes à s'impliquer, il augmenterait l'indemnité versée durant ce congé » (Jacques Le Cacheux)³⁴⁶.

La seconde évolution concerne la durée du partage. Le partage initialement envisagé, qui a été la base des discussions parlementaires concernant la loi sur l'égalité réelle entre les hommes et les femmes (de juillet 2013 à juillet 2014), prévoyait l'indemnisation de six mois supplémentaires pour le second parent dans les familles ayant un seul enfant et un partage de 30/6 mois pour les familles de deux enfants et plus. Cependant, en septembre 2014, Marisol Touraine s'affirme favorable à un partage équitable (de 18 mois par parent). La loi de financement de la Sécurité Sociale 2015 a finalement opté pour un partage de 24/12 mois pour les parents de deux enfants et plus.

En dehors de ces deux modalités, les projets de loi du gouvernement (tant en ce qui concerne la loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes que la loi de financement de la Sécurité Sociale 2015) n'ont été modifiés qu'à la marge. En ce qui concerne la loi sur l'égalité réelle, afin de lutter contre les « effets pervers » de la réforme, l'Union pour un Mouvement Populaire (UMP) a déposé plusieurs amendements visant principalement à réduire le champ d'application de la loi, par exemple en permettant de bénéficier de la durée totale d'indemnisation aux parents dont le conjoint ne remplit pas les conditions pour bénéficier du congé parental ou n'est pas salarié en contrat à durée indéterminée (artisans, commerçants, en intérim, etc.), ou dont le conjoint est militaire ou transfrontalier³⁴⁷ ou à temps partiel³⁴⁸... De même, des amendements a été proposé afin qu'un seul parent ait droit à la totalité du congé dans les couples ayant un écart de salaire de 10%³⁴⁹ ou 15%³⁵⁰ ou lorsque le partage aurait pour conséquence une baisse des ressources du ménage au-dessus d'une valeur plancher donnée³⁵¹. De façon plus marginale, des amendements ont été proposés afin d'allonger la période pour prévenir l'employeur avant de prendre le congé parental (de 1 mois à 3 mois)³⁵².

³⁴⁶Kaci Mina, 2014, « Congé parental : le gouvernement dévoie le principe d'égalité entre les femmes et les hommes », *L'Humanité* [en ligne]. Mis en ligne le 30.09.2014, consulté le 21.05.2015. URL : www.humanite.fr/conge-parental-le-gouvernement-devoie-le-principe-degalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-553196

³⁴⁷ Amendement n°131 concernant la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (n°1663), n°CL5 et CL44 concernant la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (n°1894), n°1 concernant la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (n°2043), n°6 rect. bis concernant le projet de loi égalité femmes-hommes deuxième lecture

³⁴⁸ Amendement n°9 rect. Ter concernant le projet de loi égalité femmes-hommes deuxième lecture

³⁴⁹ Amendement n°274 concernant la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (n°1663)

³⁵⁰ Amendement n°132 concernant la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (n°1663)

³⁵¹ Amendements n°CL6 et CL45 concernant la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (n°1894), n°12 concernant la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (n°2043)

³⁵² Amendement n°CL135 et AS1 concernant la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (n°1380), n°221 concernant la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (n°1663), n°CL47 concernant la loi sur l'égalité

Par ailleurs, plusieurs élu.es ont voulu profiter de cette réforme pour transformer les modalités du congé parental. Plusieurs amendements ont été proposés pour ouvrir le congé parental jusqu'aux 18 ans de l'enfant et de le rendre fractionnable³⁵³, comme cela avait été proposé par Sarkozy dans son programme pour les présidentielles de 2012. Enfin, plusieurs amendements ont été déposés pour protéger davantage les salarié.es en congé parental des licenciements abusifs ou du déclassement professionnel³⁵⁴.

Cependant, ces différents amendements ont été pour la plupart soit retirés soit rejetés par le Parlement. Par rapport au projet initial, les transformations apportées au projet final ont été minimales : le changement du nom de la prestation³⁵⁵, des modalités concernant la durée du congé³⁵⁶ et celles concernant les familles monoparentales. En effet, la majorité parlementaire dont disposait la gauche au moment du vote de la loi lui a permis d'imposer cette réforme sans faire de compromis avec l'opposition, contrairement à ce qui s'est passé en Allemagne³⁵⁷.

De même, en ce qui concerne la loi de financement de la Sécurité Sociale 2015, bien que Marisol Touraine ait annoncé que la durée de partage serait discutée au Parlement, la proposition du gouvernement de réaliser un partage de 24/12 mois n'a pas été modifiée (malgré les oppositions de nombreux.euses parlementaires). Les raisons de ce changement par rapport au partage initialement envisagé ne sont pas explicites. Il s'agit peut-être de répondre à certaines critiques qui ont été faites au partage initial qui risquait de désorganiser les modes de garde ou de trouver un compromis entre le partage de 30/6 mois initialement envisagé dans la loi sur l'égalité réelle et celui de 18 mois par parent proposé par le gouvernement concernant le vote du financement de la Sécurité Sociale.

Ainsi, en dépit d'une forte opposition de la part de nombreux parlementaires, le projet de partage du congé parental n'a été modifié qu'à la marge. Cependant, ces modifications ont

entre les femmes et les hommes (n°1894), n°2 rect. Concernant le projet de loi égalité femmes-hommes première lecture

³⁵³ Amendement n°10 concernant la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (n°2043), n°9 rectifié concernant le projet de loi égalité femmes-hommes première lecture

³⁵⁴ Amendement n°CL33 concernant la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (n°1894),

³⁵⁵ En effet, étant donné que 40% des femmes « subissent » le congé parental, les élus ont estimé que le nom de « libre choix » ne convenait pas. Le terme de « prestation partagée d'accueil du jeune enfant », puis celui de « prestation partagée d'éducation du jeune enfant » ont été préférés, afin de mettre l'accent sur la possibilité de partager le congé parental.

³⁵⁶ La durée de versement de la PréPare inclut celle du congé de maternité pour les couples ayant un seul enfant, mais pas pour les autres, et elle peut être prolongée jusqu'à l'entrée en école maternelle de l'enfant.

³⁵⁷ Erler Damien, 2009, « La réforme du congé parental en Allemagne : vers le modèle nordique ? », *Politiques sociales et familiales*, n°95, p. 43-52

inspiré un mécontentement croissant dans l'opinion publique (du moins, telle qu'elle est retranscrite dans des articles de presse).

II — UNE REFORME DE PLUS EN PLUS CRITIQUEE

Je vais ici rendre compte de l'analyse d'un corpus d'articles de presse tirés de sites de journaux généralistes, ou adressés aux parents ou aux femmes ; et plus particulièrement 5 journaux (*Le Point*, *Le Figaro*, *La Croix*, *L'Humanité* et *Libération*)³⁵⁸ et 5 sites de sites adressés à un public féminin ou de parents (*Magicmaman*, *Aufeminin.com*, *Parents*, *Famili*, *Marie-Claire*), publiés entre septembre 2012 et décembre 2014. L'analyse se concentre sur des articles mentionnant les mots « congé parental » dans leur titre et portant sur la France (les articles portant sur le congé parental en Suède notamment ont donc été exclus). Cependant, des articles provenant d'autres sources ou portant sur la politique familiale en général ont également été pris en compte à titre de comparaison. Le détail des articles étudiés est précisé à la fin de cette annexe.

Concernant la ventilation des dates de publication des articles, la majorité des articles sont publiés entre septembre et octobre 2014 (52 articles, sur un total de 137). Cette concentration est surtout le fait de *La croix*, *Le figaro* et *Le monde*, qui publient à eux trois 38 articles pendant cette période (contre 25 entre septembre 2012 et août 2014). On observe également une inflexion dans le vocabulaire employé dans les titres d'articles. Avant septembre 2014, le ton est le plus souvent neutre et informatif (à part en ce qui concerne *l'Humanité*) : 19 articles adoptent des formulations comme « la réforme du congé parental adoptée » ou « les députés incitent les pères à prendre un congé parental », 12 mentionnent le terme « égalité » (et seulement 2 au sein de l'expression « loi sur l'égalité hommes-femmes ») et 4 parlent de « parité ». Le terme le plus fréquent pour désigner la réforme est celui d'un congé parental « partagé » ou « mieux partagé » (6 articles). A partir de septembre 2014, le ton devient plus péjoratif : le congé parental serait « réduit » (10 articles), « raboté » (4), « limité » (1) ou subirait des « coupes » (3). De même, avant septembre 2014, la réforme est parfois qualifiée d'« insuffisante » (2) ou « trop modeste » (1), mais les mentions de mécontentement sont rares³⁵⁹. À l'inverse, après septembre 2014, la réforme (et celle d'autres allocations familiales) est plus fréquemment présentée comme largement rejetée par l'opinion publique : « un *casus*

³⁵⁸ Ces journaux ont été choisis afin de couvrir une large palette de sensibilités politique.

³⁵⁹ « congé parental : l'UNAF dressé contre la réforme » (*Le Point*, juin 2013), « loi sur le congé parental 2013 : "pourquoi nous sommes contre la réforme" » (*Magicmaman*, novembre 2013) puis « la réforme du congé parental n'enchant pas les associations de parents » (*Le Figaro*, janvier 2014).

belli pour les associations » (*Le Figaro*, septembre 2014), « des mères de famille au bord de la crise de nerfs » (*Le Figaro*, septembre 2014), « l'UMP dénonce une "déclaration de guerre aux familles" » (*Le point*, octobre 2014), « les familles "plumées" se mobilisent contre le gouvernement » (*La Croix*, novembre 2014).

Concernant le contenu des articles, entre juin 2013 et septembre 2014 (c'est-à-dire pendant que le projet de loi sur l'égalité réelle est discutée au Parlement), la plupart des articles des journaux généralistes sont structurés de la manière suivante : le chapeau met en avant l'objectif de la réforme (« inciter les pères à prendre un congé parental »), puis le corps de l'article rappelle que la majorité des bénéficiaires du congé parental sont des femmes (entre 94% et 97%, le chiffre varie selon les articles, sans que les sources ne soient précisées) et que l'un des objectifs de la réforme est de limiter l'éloignement de ces femmes du marché du travail. Ensuite, il décrit les modalités de la réforme possible du CLCA. Des propos de Najat Vallaud-Belkacem sont parfois repris (la réforme viserait à « changer les regards » et « introduire une impulsion »³⁶⁰ concernant le congé parental). Des critiques d'élus UMP ou du président de l'UNAF sont généralement cités dans un troisième temps (selon les premiers, cette réforme contrevient à la « liberté des familles » et constitue une « intrusion de l'Etat » dans la vie privée³⁶¹ ; le second s'inquiète qu'elle provoque une « désorganisation des modes de garde »³⁶²).

³⁶⁰ Repris dans :

Le Monde.fr avec AFP, 2014, « Les députés veulent inciter les pères à prendre un congé parental », *Le monde*. Mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015. URL :

http://www.lemonde.fr/societe/article/2014/01/21/les-deputes-veulent-inciter-les-peres-a-prendre-un-conge-parental_4351385_3224.html

Lefigaro.fr, 2014, « Les députés incitent les pères à prendre un congé parental », *Le Figaro*. Mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.lefigaro.fr/politique/2014/01/21/01002-20140121ARTFIG00235-les-deputes-incitent-les-peres-a-prendre-un-conge-parental.php>

L'obs avec l'AFP, 2014, « Congé parental : les députés incitent les pères à prendre leur part », *Le nouvel Obs*. Mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015. URL :

<http://tempsreel.nouvelobs.com/societe/20140121.OBS3115/egalite-femmes-hommes-les-deputes-reforment-le-conge-parental.html>

³⁶¹ Repris dans :

Gautherin Laure, 2014, « Réforme du congé parental : la place du père revue et corrigée », *Auféminin*. Mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.aufeminin.com/news-societe/reforme-du-conge-parental-la-place-du-pere-revue-et-corrigee-s166065.html>

La croix avec l'AFP, 2014, « Les députés encouragent les pères à prendre un congé parental », *La croix*. ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.la-croix.com/Famille/Actualite/Les-deputes-encouragent-les-peres-a-prendre-un-conge-parental-2014-01-21-1094275>

Lefigaro.fr, 2014, « Les députés incitent les pères à prendre un congé parental », *Le Figaro*. Mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.lefigaro.fr/politique/2014/01/21/01002-20140121ARTFIG00235-les-deputes-incitent-les-peres-a-prendre-un-conge-parental.php>

Le Point, 2014, « Egalité hommes-femmes : les députés votent la réforme du congé parental », *Le Point*. Mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015. URL : http://www.lepoint.fr/societe/egalite-hommes-femmes-les-deputes-votent-la-reforme-du-conge-parental-21-01-2014-1782510_23.php

AFP, 2014, «Egalité femmes-hommes : les députés réforment le congé parental », *Le point*. Mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015. URL : http://www.lepoint.fr/societe/egalite-femmes-hommes-les-deputes-reforment-le-conge-parental-21-01-2014-1782502_23.php#xtmc=conge-parental&xtnp=1&xtr=7

³⁶² Satara-Bartko Candice, 2012, « Pour ou contre une réforme du congé parental ? Congé parental : faut-il le faire évoluer ? », *Parents*. Mis en ligne le 13.12.2012, consulté le 21.05.2015

Ces oppositions ou les critiques de la réforme occupent une place anecdotique dans les colonnes du *Point* et de *Libération*. A l'inverse, elles sont presque systématiquement mentionnées par *La Croix* et *Le Figaro* (voire font l'objet d'articles entiers) et occupent le centre de l'argumentation de *L'Humanité* (qui critique dès juin 2013 une réforme qui ne serait qu'un « vaste plan d'économies »³⁶³).

Avant juin 2013 (avant que le projet de loi ne soit présenté au Parlement), le ton des articles est plutôt positif, des propos de membres du gouvernement sont cités sans être confrontés à ceux d'opposant.es, l'accent est mis sur la revalorisation possible du CLCA. À partir de septembre 2014, le ton des articles se fait plus critique, et présente la réforme comme étant principalement dictée par une mesure d'économie. Elle serait par exemple « un peu reluisant tour de passe-passe incitant les pères à prendre ce congé tout en espérant qu'ils n'en feront rien »³⁶⁴, et ce d'autant qu'elle fait suite à l'annonce d'autres réductions de prestations familiales (réduction des primes à la naissance, réduction des aides à la garde d'enfants pour les ménages les plus aisés). De plus, *le Parisien* annonce qu'elle rapporterait 290 millions d'euros, affirmation largement reprise par les autres quotidiens. Par exemple, dans l'article « Le congé parental pourrait bientôt être limité à 18 mois pour les mères » du *Figaro*³⁶⁵, on peut lire : « l'objectif est aussi d'éviter de creuser le "trou" de la Sécurité sociale », « cette mesure [...] apparaît clairement comme un moyen de réaliser des économies », « sacrifice sur l'autel des économies de la Sécu », « réduire le congé parental sans penser de mesures compensatoires, c'est faire des économies sur le dos des femmes », « une mesure qui pénaliserait les femmes

Diego Hernandez Christine, 2013, « Réforme du congé parental : les pères en ligne de mire », *Parents*. Mis en ligne le 2.07.2013, consulté le 21.05.2015

Thomasset Flore, 2014, « Plus court ou partagé, voici le nouveau congé parental », *La croix*. Mis en ligne le 23.07.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.la-croix.com/Actualite/France/Plus-court-ou-partage-voici-le-nouveau-conge-parental-2014-07-23-1183040>

Baralon Margaux, 2013, « La réforme du congé parental ne convainc pas les pères », *La croix*. Mis en ligne le 12.03.2013, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.la-croix.com/Actualite/France/La-reforme-du-conge-parental-ne-convainc-pas-les-peres-2013-09-16-1013939>

Pinto Gomes Paula, 2014, « Pour le président de l'UNAF, la réforme du congé parental risque de pénaliser le travail féminin », *La croix*. Mis en ligne le 30.09.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.la-croix.com/Actualite/France/Pour-le-president-de-l-Unaf-la-reforme-du-conge-parental-risque-de-penaliser-le-travail-feminin-2014-09-30-1214223>

Piquet Caroline, 2012, « Un congé parental plus court mais mieux rémunéré en vue », *Le figaro*. Mis en ligne le 03.12.2012, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.lefigaro.fr/emploi/2012/12/03/09005-20121203ARTFIG00497-un-conge-parental-plus-court-mais-mieux-remunere-en-vue.php>

³⁶³ Union des Familles Laïques, 2013, « Réforme du congé parental : égalité hommes-femmes ou économies ? (UFAL) », *L'humanité*. Mis en ligne le 8.06.2013, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.humanite.fr/egalite-hommes-femmes/reforme-du-conge-parental-egalite-femmes-hommes->

³⁶⁴ « Le congé parental attend la relève de garde », *Libération*, septembre 2014

³⁶⁵ Leclair Agnès, 2014, « Le congé parental pourrait bientôt être limité à 18 mois pour les mères », *Le Figaro*. Mis en ligne le 28.09.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2014/09/28/01016-20140928ARTFIG00152-le-conge-parental-pourrait-bientot-etre-limite-a-18mois-pour-les-meres.php>

précaires »... Dans cette période, l'argumentaire se concentre davantage sur les mères, et sur les difficultés que constitueraient pour elles la réforme.

Si la plupart des articles parus dans *Le Figaro*, *La Croix*, *Libération* et *Le Point* sont assez similaires dans leur contenu (y compris en ce qui concerne les propos cités), le fait que les deux premiers y consacrent davantage d'articles et évoquent les critiques qu'on peut apporter à la réforme de manière plus systématique semble indiquer une plus grande opposition à cette réforme que les deux derniers. Ces journaux donnent ainsi la parole à des présidents d'associations ou à des politiciens qui ne sont pas cités par les autres journaux, comme « Sos papa » et « Sos les mamans »³⁶⁶, la secrétaire générale confédérale de la CFTC³⁶⁷, les associations familiales catholiques³⁶⁸... Le ton y est également plus critique. Par exemple, on peut lire les expressions : « des économies à tout prix ; déshabiller Paul pour habiller Jacques »³⁶⁹ ou « hypocrisie »³⁷⁰.

Comme dans les discussions parlementaires, les articles partent du principe que la réforme constitue une réduction de fait des allocations liées au congé parental, puisqu'ils anticipent que les pères ne prendront pas leur part du congé. Ils procèdent également à la même confusion entre congé parental et CLCA. Sont peu repris l'engagement du gouvernement à investir dans la création de nouvelles places de crèche grâce aux économies réalisées ou l'affirmation selon laquelle la différence moyenne de salaire entre conjoints serait de 4,5% seulement (et non de 20% ou 30%, comme c'est parfois avancé dans les articles). De plus, les changements alternatifs proposés par les parlementaires (fractionnement du congé parental, valorisation de l'indemnité, allongement du congé paternité) sont très rarement cités dans les articles.

³⁶⁶ Kovacs Stéphane, 2014, « La réforme du congé parental n'enchant pas les associations de parents », *Le Figaro*. Mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2014/01/21/01016-20140121ARTFIG00318-les-peres-incites-a-prendre-un-conge-parental.php>

³⁶⁷ Bienvault Pierre, Boëton Marie, 2014, « Comment la politique familiale fait les frais de la rigueur », *La Croix*. Mis en ligne le 29.09.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.la-croix.com/Actualite/France/Comment-la-politique-familiale-fait-les-frais-de-la-rigueur-2014-09-29-1213366>

³⁶⁸ PPG, 2014, « Vives réactions après les mesures d'économie sur la politique familiale », *La Croix*. Mis en ligne le 30.09.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.la-croix.com/Actualite/France/Vives-reactions-apres-les-mesures-d-economies-sur-la-politique-familiale-2014-09-30-1213975>

³⁶⁹ Russell Géraldine, 2014, « Le gouvernement songerait à réduire le congé parental », *Le Figaro*. Mis en ligne le 27.09.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2014/09/27/20002-20140927ARTFIG00052-le-gouvernement-songerait-a-reduire-le-conge-parental.php>

³⁷⁰ Leclair Agnès, 2014, « Coupes dans la politique familiale : un "casus belli" pour les associations », *Le Figaro*. Mis en ligne le 29.09.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2014/09/29/01016-20140929ARTFIG00370-coupes-dans-la-politique-familiale-un-casus-belli-pour-les-associations.php>

Si l'on compare les articles tirés de journaux « généralistes » et ceux tirés de journaux liés à la parentalité ou adressés à un public féminin, on observe plusieurs différences. Tout d'abord, les publications dans le deuxième type de journaux sont davantage déconnectées du calendrier parlementaire, les articles sont moins nombreux (3,6 en moyenne, contre 17 dans les journaux généralistes³⁷¹). Ensuite, le ton est différent : les articles dans les magazines féminins ou de parents sont plus longs et ont un ton plus positif. Ils mentionnent moins systématiquement de conséquences jugées négatives de la réforme et mettent plus systématiquement l'accent sur les stéréotypes concernant les rôles parentaux et la nécessité d'avoir des pères plus impliqués dans la vie familiale. Par exemple, ils présentent la réforme comme ayant pour objectif de « permettre un meilleur partage des rôles parentaux entre père et mère pour réduire les inégalités professionnelles entre hommes et femmes »³⁷² ou « permettre au second parent, le plus souvent le père, de s'impliquer dans la vie familiale à l'arrivée d'un enfant »³⁷³. De plus, il s'agit souvent d'articles transversaux, qui évoquent à la fois des enquêtes sur les souscripteurs du congé parental et sur le désir (ou plutôt l'absence de désir) des hommes de souscrire un congé parental, les inégalités hommes-femmes dans la parentalité, des témoignages de mères... Ils se montrent également plus précis dans le compte-rendu de la réforme³⁷⁴.

Enfin, ces sites sont les seuls dans mon corpus à faire la distinction entre congé parental et CLCA (« au-delà de [18 mois], l'interruption partielle ou complète de leur activité ne sera plus soutenue par une allocation »³⁷⁵) ou à rappeler que cette réforme n'oblige en aucun cas les hommes (ou les femmes) à bénéficier d'un congé parental (« aucun de ces congés n'est bien sûr obligatoire, mais ils seront, le cas échéant, aménageables à convenance »³⁷⁶). De même, c'est dans ces sites qu'on trouve le seul article qui conserve un ton positif sur la réforme du congé après septembre 2014 (bien que l'annonce d'une réforme du congé plus importante que

³⁷¹ *Le Point, Le Figaro, La Croix, L'Humanité, Libération et Le Monde*

³⁷² Diego Hernandez Christine, 2013, « Réforme du congé parental : les pères en ligne de mire », *Parents*. Mis en ligne le 2.07.2013, consulté le 21.05.2015

³⁷³ Gautherin Laure, 2014, « Réforme du congé parental : la place du père revue et corrigée », *Auféminin*. Mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.aufeminin.com/news-societe/reforme-du-conge-parental-la-place-du-pere-revue-et-corrigee-s166065.html>

³⁷⁴ Ils évoquent par exemple le montant de l'allocation, les exceptions au partage de cette dernière entre parents dans le cas des parents célibataires, et l'allongement de la période d'indemnisation jusqu'à l'entrée en école maternelle.

³⁷⁵ Rouche Margaux, 2014, « Congé parental : réduit de moitié pour les mamans ? », *Aufeminin.com*. Mis en ligne le 27.09.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.aufeminin.com/news-societe/conge-parental-reduit-de-moitie-pour-les-mamans-s1047336.html>

³⁷⁶ Gautherin Laure, 2014, « Réforme du congé parental : la place du père revue et corrigée », *Auféminin*. Mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.aufeminin.com/news-societe/reforme-du-conge-parental-la-place-du-pere-revue-et-corrigee-s166065.html>

prévue soit qualifiée de « mauvaise surprise pour les mamans »³⁷⁷) : « les mamans ne pourront donc plus se tenir autant éloignées du marché du travail »³⁷⁸.

La perception de la réforme dans les médias évolue donc en fonction du temps : si elle est perçue de façon plutôt positive avant juillet 2013 (d'autant que les dispositions exactes n'en étaient pas fixées et qu'il était alors question de proposer un congé parental plus court mais mieux indemnisé), quelques critiques commencent à apparaître à partir de juillet 2013. Cependant, certains des articles publiés entre juillet 2013 et 2014 se prononcent en faveur de la réforme, notamment ceux publiés dans les magazines de parents ou féminins³⁷⁹.

A partir de septembre 2014, l'annonce faite dans *Les Echos* puis dans *Le Parisien* des économies espérées par la réforme du congé parental du fait d'un partage de l'allocation plus grand que celui initialement envisagé (18 mois par parent, puis 24 mois/12 mois, contre 30 mois/6 mois lors des discussions parlementaires autour du vote de la loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes) contribue à une inflexion dans la perception de cette réforme, désormais envisagée comme une mesure d'économies. De plus, bien que les articles publiés entre juillet 2013 et 2014 présentent la réforme comme ayant pour objectif « d'inciter les pères à prendre un congé parental », ce dernier reste pensé par rapport aux mères. Les arguments repris pour justifier la réforme sont le plus souvent centrés sur elles : l'éloignement des bénéficiaires femmes du marché du travail, du risque de « trappe à inactivité », les conséquences en termes de perte de salaire du congé sur les carrières féminines... Cette tendance se renforce après août 2014 : on passe d'une description du congé comme étant « partagé » à celle d'un congé « réduit pour les mères ». La faible efficacité espérée en termes d'égalité de la réforme est patente, et encore plus dans les journaux généralistes. Les journalistes citent par exemple une enquête de l'INSEE selon laquelle les pères ne sont pas intéressés par ce congé. D'autres rapportent les paroles « d'expert.es » selon lesquelles l'indemnisation est trop faible pour que les hommes prennent ce congé. D'autres encore affirment que la différence de salaire entre les hommes et les femmes aura pour conséquence que les femmes continueront à prendre un congé.

³⁷⁷ *Ibidem*

³⁷⁸ *Ibid.*

³⁷⁹ Alors qu'on aurait pu s'attendre à ce qu'ils se montrent les plus critiques, puisqu'ils s'adressent à un public qui est le plus directement concerné par cette réforme.

III — DEUX ANS DE RHETORIQUE REACTIONNAIRE

Cette réforme a été abondamment critiquée par les sénateur.ices et les député.es, les élu.es affilié.es à l'UMP accusant la réforme de ne pas employer les bons moyens et des élu.es de gauche ou du centre regrettant qu'elle n'aille pas assez loin. On retrouve dans leurs discours les trois figures de rhétorique réactionnaire identifiés par Albert Hirschman (1991) : l'effet pervers, l'inanité et la mise en péril.

Ainsi, plusieurs sénateur.ices et député.es (plutôt affiliés à l'UMP) affirment que la réforme du congé risque de conduire à une désorganisation des modes de garde et des difficultés accrues pour les familles³⁸⁰. Cet argument a été porté dans la presse par François Fondard, président de l'UNAF, qui a été l'une des personnes les plus citées dans mon corpus d'articles. Selon ces parlementaires, les familles auront probablement des difficultés à trouver un mode de garde pour l'année précédant la scolarisation de leur enfant et feront probablement appel à du travail au noir, dans un contexte où les places en crèches sont insuffisantes au regard de la demande³⁸¹. Plus largement, la réforme « risque de se retourner injustement contre les mères de familles nombreuses, et souvent contre les plus modestes d'entre elles »³⁸². En effet, il semble faire consensus dans l'esprit des parlementaires que les pères ne prendront pas les mois de congé qui leur sont réservés³⁸³, et que cette réforme constituera dans la majorité des cas une perte de six ou de douze mois d'allocation pour les familles. De plus, ils partent du principe que si ce sont les mères qui prennent le congé parental, c'est parce qu'elles sont le membre du couple qui a le plus faible salaire et donc que le couple a moins à perdre si le congé est pris par elles³⁸⁴. Dans cette perspective, l'argument de l'effet pervers et celui de l'inanité sont liés : la réforme du congé parental serait inefficace, puisqu'il faudrait s'attaquer aux inégalités de salaire entre les hommes et les femmes, et dangereuse, puisqu'elle pénaliserait les couples aux revenus les plus modestes.

³⁸⁰ Si les pères ne prennent pas leur part du congé, les familles où les mères prendraient deux ans et demi de congé parental seraient contraintes de chercher un mode de garde pour seulement six mois, en attendant l'entrée scolaire en maternelle.

³⁸¹ Roucheux Marion, 2013, « Congé parental : la réforme de la discorde », *Terra femina* [en ligne]. Mis en ligne le 03.07.2013, consulté le 21.05.2015. URL : www.terrafemina.com/societe/politique/articles/27850-conge-parental-la-reforme-de-la-discorde.html

³⁸² Reichardt André, discussion publique au sein du Sénat, le 16 septembre 2013. URL : <http://www.senat.fr/seances/s201309/s20130916/st20130916000.html>

³⁸³ C'est d'ailleurs le scénario envisagé par le gouvernement, qui dans son étude d'impact pose l'hypothèse que la réforme permettra de passer de 3 à 20% de pères prenant un congé parental, sur le modèle de la réforme allemande. URL : <http://www.senat.fr/leg/etudes-impact/pj112-717-ei/pj112-717-ei.html>

³⁸⁴ Selon Najat Vallaud-Belkacem, ce raisonnement est inexact, puisque les écarts de rémunération ne sont que de 4,5% dans les couples biactifs. Vallaud-Belkacem Najat, discussion publique au sein du Sénat, le 16 septembre 2013. URL : <http://www.senat.fr/seances/s201309/s20130916/st20130916000.html>

Plus largement, les parlementaires anticipent que cette réforme ne sera pas efficace dans la mesure où elle ne s'attaquerait pas aux « vrais problèmes » : le congé parental « subi », qui concernerait 40% des mères en congé parental³⁸⁵ (argument plutôt mis en avant par des élu.es de gauche), les inégalités salariales ou les « obstacles culturels » qui découragent les hommes de prendre un congé parental (arguments plus souvent mis en avant par des élu.es affilié.es à l'UMP).

Enfin, les arguments de « mise en péril » de l'état des choses portent sur deux points. D'une part, des élu.es de droite et du centre dénoncent une réforme qui irait contre la vie privée des familles³⁸⁶. Par exemple, Jean Boyer (UC) déclare : « C'est la formule que vous avez choisie, Madame la ministre, que nous contestons : vous avez choisi la méthode de la contrainte, de l'obligation ; une mesure autoritaire qui ne change rien aux racines du problème »³⁸⁷. De même, plusieurs élu.es (UMP) ont déposé un amendement afin d'annuler la réforme :

[Elle] vise non à encourager, mais à contraindre les couples à répartir différemment le congé parental. Or cette répartition relève de la vie privée des familles, garantie par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme. [...] Les familles doivent pouvoir continuer à s'organiser librement. Cet article du présent projet de loi porte atteinte à ce droit fondamental. [...] Pourquoi alors priver les mères au nom d'une vision abstraite et idéologique de l'égalité, du droit de s'occuper librement de leurs enfants ?³⁸⁸

Virginie Duby-Muller (UMP) va jusqu'à le qualifier de « punitif »³⁸⁹.

Le terme d'« obligation » et de « contrainte » revient ainsi à plusieurs reprises dans la bouche des détracteur.ices de la réforme. Notons l'intérêt argumentatif de la confusion entre « congé parental » et « CLCA » : elle permet de présenter la réforme comme une réduction de la durée du congé parental, alors qu'il s'agit seulement d'une réduction de la durée d'indemnisation. De plus, parler de « contrainte » et de « privation de liberté » permet d'offrir un mobile légitime d'opposition à la réforme (puisqu'on ne peut légitimement pas se déclarer

³⁸⁵ « 40% des femmes bénéficiaires auraient préféré continuer à travailler plutôt que d'interrompre leur activité professionnelle », Meunier Michelle, 2013, Avis déposé au nom de la commission des affaires sociales, n°794. URL : <http://www.senat.fr/rap/a12-794/a12-794.html>

³⁸⁶ La même critique existe en Suède : « Toujours en défendant le principe de « libre choix », [l'opposition politique aux sociaux-démocrates] reprochent donc au régime d'assurance parentale existant de forcer les comportements parentaux dans une direction unique et imposée » (Brachet, 2001)

³⁸⁷ Boyer Jean, discussion publique au sein du Sénat, le 16 septembre 2013. URL : <http://www.senat.fr/seances/s201309/s20130916/st20130916000.html>

³⁸⁸ Amendement n°126 concernant la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (n°1663)

³⁸⁹ Duby-Muller Virginie, discussion en séance publique au sein de l'Assemblée Nationale, le 20 janvier 2014. URL : <http://www.assemblee-nationale.fr/14/cr/2013-2014/20140136.asp>

défavorable à l'égalité entre femmes et hommes). Or, ces termes sont employés à mauvais escient. Certain.es parlementaires en faveur de la réforme ne manquent pas de le souligner, comme Catherine Coutelle (PS) : « il est tout de même étrange, quand on ouvre de nouveaux droits, de se voir accuser d'atteinte aux droits »³⁹⁰.

Certains craignent que cette réforme ait été inspirée par la « théorie du genre » et dénoncent un « égalitarisme brutal » : « nous souhaitons rappeler au Gouvernement que l'égalité entre les sexes ne signifie pas l'indifférenciation de ces derniers. Le genre humain est fait d'hommes et de femmes, dont les rôles ne sont pas interchangeables ; l'égalité ne peut ni ne doit conduire à l'effacement de l'altérité ! »³⁹¹. Cette crainte est peut-être à l'origine d'un amendement soutenu par plusieurs député.es du groupe UMP visant à remplacer les termes « les membres du couple » par « la mère et le père de l'enfant » car « la notion juridique de couple est trop large et évasive »³⁹². De même, un amendement a été déposé pour annuler la réforme du congé parental qui pénaliserait la femme qui allaite : « la mesure s'inscrit dans la conception anthropologique que recouvre le concept de genre, d'ordre idéologique, et ne tient pas compte de la place spécifique de la mère auprès de l'enfant qui vient de naître »³⁹³.

D'une façon générale, cette réforme du congé parental, mise en place au nom des femmes, a donc été critiquée par les parlementaires au titre qu'elle risquerait de mettre leurs droits en péril.

IV — UNE REFORME HYPOCRITE, OU L'EGALITE AU SERVICE DE L'AUSTERITE ?

Comme dans le cas des articles de presse, de nombreuses critiques de la réforme portent sur sa dimension d'économies potentielles pour les finances publiques.

Les parlementaires ont émis la crainte que cette réforme soit une mesure d'économie déguisée :

³⁹⁰ Coutelle Catherine, discussion en séance publique au sein de l'Assemblée Nationale, le 20 janvier 2014. URL : <http://www.assemblee-nationale.fr/14/cr/2013-2014/20140136.asp>

³⁹¹ Reichardt André, discussion publique au sein du Sénat, le 16 septembre 2013. URL : <http://www.senat.fr/seances/s201309/s20130916/st20130916000.html>

³⁹² Amendement n°CL97 concernant la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (n°1380), n°128 concernant la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (n°1663)

³⁹³ Amendement n°CL22 concernant la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (n°1894)

Madame la ministre, je ne vous accuse pas d'avoir voulu faire des économies sur le dos des familles. Je sais que telle n'est pas votre intention. Cela étant, vos collègues des affaires sociales et des finances doivent se réjouir, car c'est effectivement ce qui va se passer ! J'espère que vous pourrez me rassurer sur ce point.³⁹⁴

Vous avez eu [...] un peu de mal à trouver par quel bout réduire le périmètre de la politique familiale. Il a d'abord été question de placer les allocations familiales sous condition de ressources. [...] Or, quand on ne peut pas entrer par la porte, on passe par la fenêtre : voici donc maintenant une réforme du congé parental. Certes, elle n'est pas présentée comme une réforme comptable. Bien au contraire, sa vocation est parfaitement équitable puisque son but affiché est d'inciter les pères à recourir au CLCA et d'aider les mères à réintégrer le marché du travail.³⁹⁵

L'augmentation du partage avec la loi de financement de la Sécurité sociale a évidemment redoublé les critiques parlementaires sur le sujet, bien que les modalités de la PréPare ne soient pas à proprement parler soumises au vote :

Avec zèle, vous déconstruisez depuis deux ans le modèle français de politique familiale. Dans ce PLFSS, une nouvelle fois, les familles sont mises à contribution avec tout un train de mesures visant la prime de naissance, le congé parental, la majoration des prestations familiales ou les aides à la garde d'enfant... Au total, il y en a pour 800 millions d'euros !³⁹⁶

L'article 61 est le seul concernant la politique familiale soumis à nos votes : le reste des mesures annoncées est renvoyé à des procédures réglementaires. Certaines d'entre elles n'ont toujours pas été abandonnées, comme la modulation du congé parental, le décalage du versement de la prestation d'accueil du jeune enfant ou encore la création d'une nouvelle tranche pour les aides à la garde d'enfant. Toutes ces dispositions impopulaires augurent en définitives de bien petites économies, tout en risquant de provoquer de gros dégâts sociaux et des dégâts politiques plus importants encore.³⁹⁷

³⁹⁴ Dini Muguette, discussion publique au sein du Sénat, le 16 septembre 2013. URL : <http://www.senat.fr/seances/s201309/s20130916/st20130916000.html>

³⁹⁵ Boyer Jean, discussion publique au sein du Sénat, le 16 septembre 2013. URL : <http://www.senat.fr/seances/s201309/s20130916/st20130916000.html>

³⁹⁶ Jean-Pierre Barbier, UMP, discussion publique à l'Assemblée Nationale, le 21 octobre 2014

³⁹⁷ Jean-Louis Roumegas, écologiste, discussion publique à l'Assemblée Nationale, le 21 octobre 2014

En effet, tout comme on a pu observer un glissement dans les articles de presse avec des critiques concernant la liberté des familles ou la désorganisation des modes de garde avant septembre 2013 à la dénonciation d'une politique d'austérité qui ne dirait pas son nom après cette date, on observe le même glissement dans les discussions parlementaire entre la loi sur l'égalité réelle et la loi de financement :

La nouvelle réforme du congé parental est elle aussi inquiétante. Présentée dans le cadre de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, elle vise à inciter les pères à prendre une part du congé parental, afin de réduire l'éloignement des femmes du marché du travail. Toutefois, en prévoyant finalement de porter la durée réservée au second parent à douze mois, au lieu de six, le Gouvernement détourne ce texte de son objectif, pour en faire une nouvelle mesure d'économie, en pariant sur le fait que les pères ne prendront pas le congé qui leur est réservé. [...] Concrètement, la grande majorité des familles qui ne pourront se permettre de sacrifier le salaire le plus élevé du couple pendant un an perdront une année de congé parental. C'est d'ailleurs là l'objectif à peine déguisé du Gouvernement. La logique comptable primant sur l'intérêt des familles et de leurs enfants.³⁹⁸

Ces reproches acerbes sont parfois assortis de critiques sur l'inanité d'un tel mobile. Ainsi, Caroline Cayeux (UMP) estime que les économies sont l'objectif réel de la réforme, mais que ses modalités ne permettront pas de les atteindre : « la nouvelle réforme du congé parental est contreproductive au regard des objectifs proclamés »³⁹⁹, dans la mesure où « le congé parental représente la solution de garde la moins coûteuse, non seulement pour les ménages modestes, mais également pour les finances publiques »⁴⁰⁰ et que « les économies à attendre sont incertaines »⁴⁰¹ puisqu'on peut s'attendre à la souscription par les parents d'autres allocations parentales.

Le ton est d'ailleurs plus acerbe que lors des discussions de la loi de l'égalité réelle. Par exemple, Valérie Boyer (UMP) déclare : « les femmes seront mécaniquement renvoyées à la

³⁹⁸ Caroline Cayeux, UMP, discussion publique au Sénat, 10 novembre 2014

³⁹⁹ Cayeux Claire (rapporteuse), *Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée Nationale, de financement de la sécurité sociale pour 2015*, Sénat, n°83, Tome IV (famille), p. 25

⁴⁰⁰ Cayeux Claire (rapporteuse), *Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée Nationale, de financement de la sécurité sociale pour 2015*, Sénat, n°83, Tome IV (famille), p. 29

⁴⁰¹ Cayeux Claire (rapporteuse), *Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée Nationale, de financement de la sécurité sociale pour 2015*, Sénat, n°83, Tome IV (famille), p. 29

maison par les nouvelles modalités de partage du congé parental, l'intrusion quasi-soviétique dans la vie des gens »⁴⁰². De même, Christian Jacob (député) répète « de quoi vous mêlez-vous ? »⁴⁰³.

De plus, certain.es élu.es ont reproché au Gouvernement de ne pas être "réalistes" :

Madame la secrétaire d'Etat, ce que vous nous proposez – partager le CLCA pour mieux impliquer les pères dans la vie familiale – est intéressant. Toutefois, votre démonstration ne s'appuie pas sur la réalité des données que nous avons à notre disposition. [...] La personne du foyer qui prendra le congé parental est celle qui a le plus petit salaire. Et, dans les faits, ce n'est pas l'homme ! D'un point de vue philosophique, votre mesure peut donc être intéressante. [...] Au bout du bout, même si les intentions étaient louables, cette mesure conduira, par effet confiscatoire, à réaliser des économies, en privant les femmes d'un temps de congé que les hommes ne prendront pas. Ne nous faites pas croire que les choses pourront changer de cette façon !⁴⁰⁴

Ainsi, cette réforme, qui a d'ailleurs soulevé peu d'intérêt de la part des parlementaires, et surtout des hommes⁴⁰⁵, a soulevé beaucoup d'oppositions de principes. L'un des enjeux des débats était de définir la « liberté » que représente le congé parental. Pour le Gouvernement et les partisans de la réforme, il s'agissait de décrire la réforme comme un dispositif laissant une plus grande liberté aux couples. D'une part, elle permettrait aux pères qui hésitaient à prendre le congé parental du fait d'un impact négatif sur leur carrière de se sentir autorisé à y souscrire. D'autre part, elle laisserait aux mères la liberté de retourner sur le marché du travail, sans être prises dans une trappe à inactivité consécutive au congé parental. Najat Vallaud-Belkacem déclare :

Faire progresser l'égalité professionnelle est une priorité, parce qu'il s'agit de la clé de toutes les émancipations, de l'autonomie et de la liberté, avec l'objectif d'une répartition des tâches plus équilibrée au sein des ménages pour favoriser l'emploi des femmes : je veux parler de l'égalité domestique, sans laquelle l'égalité au travail ne reste qu'une illusion pour la majorité des femmes. [...] L'égalité, aujourd'hui, consiste, d'abord, à donner aux pères la liberté d'être pères, pour donner aux mères

⁴⁰² Valérie Boyer, UMP, discussion publique à l'Assemblée Nationale, le 23 octobre 2014

⁴⁰³ Jacob Christian, séance de discussion publique au sein de l'Assemblée Nationale, 23 octobre 2014

⁴⁰⁴ Laurence Cohen, CRC, discussion publique au Sénat, 14 novembre 2014

⁴⁰⁵ Corinne Bouchoux, EELV, souligne ainsi que lors de la première discussion publique de la loi sur l'égalité réelle, 32 sénatrices étaient présentes, et seulement 6 sénateurs.

la liberté d'être autre chose que des mères ! [...] Parce que nous voulons privilégier ce qui nous est le plus cher, la vraie liberté de choix, nous proposons un système souple et pragmatique qui repose tout entier sur une logique d'incitation. [...] L'objectif, vous l'avez compris, c'est le changement des comportements, la construction d'un nouveau modèle dans lequel la liberté de choix est celle des familles et non plus la simple servitude volontaire des femmes, seules face au poids et l'inertie des habitudes.⁴⁰⁶

Cet argumentaire est basé en partie sur la mobilisation de travaux de sociologie ou d'enquêtes portant sur les jeunes parents et la souscription de congés parentaux. Pour les opposant.es, il s'agit au contraire de présenter la réforme comme une réduction de la liberté des familles, une mesure contraire à leurs dispositions naturelles ou personnelles. Cependant, la loi sur l'égalité réelle entre femmes et hommes a finalement suscité peu de votes « contre », l'UMP et les indépendant.es se sont majoritairement abstenus.es et personne n'a voté contre la loi lors de la dernière séance de discussions au Sénat du 23 juillet 2014.

Les politiques familiales françaises ont tenté de répondre à des objectifs différents dans la seconde moitié du XX^{ème} siècle et notamment après les années 1980 : « dans le contexte économique et social existant en France depuis les années 1980, l'Etat-providence tente de concilier ses objectifs natalistes et sa lutte contre le chômage. Actuellement, dans les discours politiques l'objectif mis en avant au sein de la politique familiale est de reconnaître la fonction parentale, de la soutenir, et de permettre l'articulation de la vie familiale avec la vie professionnelle. Cependant, il apparaît qu'il n'y a pas une réelle volonté politique, pour mettre en place un service public d'accueil de la petite enfance. Il s'agit davantage de résoudre la problématique du chômage en développant par exemple les emplois de service d'aide à la personne » (Murcier, 2007 : 59). Ainsi, « à partir des années 1990, l'Etat met davantage l'accent sur la garde des enfants à domicile au détriment des crèches et des autres modes de gardes collectifs. [...] Le manque de crèches collectives, dont le coût varie suivant les ressources des familles, défavorise de fait les familles les plus pauvres. Le financement public est désormais massivement consacré aux prestations, allègements fiscaux et congés parentaux assortis d'allocations » (Pfefferkorn, 2002). De même, en 2004, Amy Mazur demandait : « la France est-elle toujours le pays des réformes symboliques ? ». En effet, selon elle, « la multitude des

⁴⁰⁶ Vallaud-Belkacem Najat, discussion publique au sein du Sénat, le 16 septembre 2013. URL : <http://www.senat.fr/seances/s201309/s20130916/st20130916000.html>

textes officiels sur l'égalité ne contribue guère à la réduction significative de l'écart persistant entre les hommes et les femmes dans le travail rémunéré » (*Ibidem* : 173).

On peut se demander si la même logique est à l'œuvre pour la réforme du congé parental. En effet, le gouvernement lui-même ne prévoit pas un changement décisif des comportements, puisqu'il table sur une souscription du congé parental par 10% à 20% des pères. Selon les termes que les articles de journaux reprennent régulièrement, il s'agirait de « donner une impulsion » et « changer les regards », pas de changer les pratiques des hommes. Et pour cause : en écartant la possibilité de mieux rémunérer le congé parental, le gouvernement s'est privé d'un levier décisif si l'on en croit les exemples internationaux pour impliquer davantage les pères. À ce titre, cette réforme semble s'inscrire dans la continuité d'autres mesures françaises en faveur de l'égalité des sexes :

L'engagement de la France en faveur de l'égalité hommes/femmes apparaît être davantage un engagement de principe, de bonnes intentions, que la mise en œuvre d'une réelle politique d'égalité entre les femmes et les hommes. La portée des différents textes et recommandations émis n'ayant pas de portées contraignantes, leur portée est donc avant tout symbolique, limitant ainsi les avancées et la modification des résistances au changement. (Murcier, 2007 : 59)

Cependant, comme le soulignent les opposants comme les partisans de la réforme, le congé était déjà ouvert aux hommes comme aux femmes. Pour augmenter la proportion de pères bénéficiaires, il faudrait mettre en place des mesures incitatives (comme une meilleure indemnisation), comme en témoigne l'usage des congés parentaux par les hommes suédois⁴⁰⁷.

Cette réforme constitue une inflexion dans la mobilisation du concept de « liberté de choix », employé par les partisans de la réforme comme par ses opposants ; les premiers pour défendre la liberté des parents d'investir des rôles qui ne soient pas les rôles sexués traditionnels, les seconds pour défendre celle de se livrer à ses penchants sexués « naturels ». En d'autres termes, la liberté pour l'égalité ou la liberté contre l'égalité. Or, Mariette Sineau et Jane Jenson (1998) affirment que la « liberté de choix » mise en avant par les gouvernements

⁴⁰⁷ Soulignons néanmoins les limites du « bon exemple » suédois : certes, la politique volontariste de la Suède a permis un taux de souscription important du congé parental par les pères, mais ils ne prennent le plus souvent que les « mois du père », laissant aux mères la charge de la garde des enfants en bas-âge. Ainsi, en 2002, 40% des pères suédois ont pris des jours de congé parental, mais seulement 14% des jours d'allocation payés. La réforme réservant deux mois au père en 2002 (contre un mois entre 1995 et 2001) semble avoir eu des effets positifs sur le nombre de jours pris, puisqu'en 2009, les pères ont utilisé 22,3% des jours de congé (Brachet, 2010). Ainsi, « 78 % des pères prennent les fameux "deux mois du père" (qui sont perdus pour le ménage s'il ne les prend pas), mais seulement 15 % prennent la totalité du congé, malgré une garantie de maintien du salaire élevé » (Silvera, 2010).

précédents constituait une liberté "étriquée", contrainte par les rapports de pouvoir entre les sexes et les classes sociales. Il semble que la même logique soit à l'œuvre dans le cas de cette réforme : si Najat Vallaud-Belkacem entend défendre la liberté « des pères d'être père et des mères d'être autre chose que mère », on peut s'étonner que cette réforme n'ait pas inclus davantage de dispositifs visant à servir cet objectif, par exemple en augmentant l'indemnité. On peut également regretter que les discussions autour du congé parental centrent toujours les discussions à l'échelle conjugale, alors qu'une réelle transformation dans les pratiques de recours ne pourra être induite que par des dispositifs plus contraignants (par exemple, allonger le congé paternité et le rendre obligatoire) ou des actions en direction de la sphère professionnelle.

Par ailleurs, si l'on prend acte que cette réforme n'est pas contraignante, elle n'entame certainement pas la liberté des familles. Certes, elle ne permettra pas de parvenir à l'égalité non plus. Elle pourrait éventuellement être l'impulsion qu'Amy Mazur appelait de ses vœux pour sortir des réformes « symboliques », par sa centration sur le principe d'égalité des sexes : « les élites doivent mesurer l'importance de l'égalité des sexes, au travail comme à la maison, sans oublier simultanément que les hommes et les femmes ont des trajectoires de vie sensiblement différentes » (Mazur, 2004 : 180). C'est précisément le discours tenu par Najat Vallaud-Belkacem au Parlement. Cependant, est-ce le signe d'un véritable changement des mentalités, ou seulement le fait que l'égalité homme-femme s'est imposée comme cause légitime dans les représentations (sans que le contenu et les moyens pour y parvenir ne soient établis avec certitude) ?

Bibliographie des articles du corpus

- AFP, 2012, « Nadja Vallaud-Belkacem évoque une réforme du congé parental », *Le Point* [en ligne], mis en ligne le 18.09.2012, consulté le 15.05.2015
- AFP, 2012, « Vers une réduction du congé parental d'éducation ? », *Libération* [en ligne], mis en ligne le 18.09.2012, consulté le 15.05.2015
- Doumayrou Fanny, 2012, « Vers un congé parental raccourci ? », *L'Humanité* [en ligne], mis en ligne 21.09.2012, consulté le 15.05.2015
- Piquet Caroline, 2012, « Un congé parental plus court mais mieux rémunéré en vue », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne le 03.12.2012, consulté le 15.05.2015
- Allard Laurence, 2012, « Un congé parental plus court, mais mieux rémunéré », *Le Point* [en ligne], mis en ligne le 13.12.2012, consulté le 15.05.2015
- Satara-Bartko Candice, 2012, « Pour ou contre une réforme du congé parental ? », *Parents* [en

ligne], mis en ligne le 13.12.2012, mis à jour le 05.02.2014, consulté le 15.05.2015. URL : <https://www.parents.fr/grossesse/droits/conge-parental/pour-ou-contre-une-reforme-du-conge-parental-79519>

AFP, 2013, « Congé parental : les pères ne représentent que 3,5% des bénéficiaires », *Le Point* [en ligne], mis en ligne le 23.01.2013, consulté le 15.05.2015

AFP, 2013, « 3,5% des bénéficiaires du congé parental sont des hommes », *Le Monde* [en ligne], mis en ligne le 24.01.2013, consulté le 15.05.2015

AFP, 2013, « Vallaud-Belkacem pour un congé parental mieux partagé entre les deux parents », *Le Point* [en ligne], mis en ligne le 01.02.2013, consulté le 15.05.2015

Le Figaro, 2013, « Le congé parental pourrait être en partie réservé au père », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne le 01.02.2013, consulté le 15.05.2015

AFP, 2013, « Hollande parlera égalité jeudi et devrait annoncer une réforme du congé parental », *Le Point* [en ligne], mis en ligne le 06.03.2013, consulté le 15.05.2015

Thomasset Flore, 2013, « Le congé parental, mode d'emploi », *La croix* [en ligne], mis en ligne le 07.03.2013, consulté le 15.05.2015

Thomasset Flore, 2013, « Un congé parental mieux partagé avec les hommes », *La croix* [en ligne], mis en ligne le 07.03.2013, consulté le 15.05.2015

Boutboul Sophie, 2013, « Réforme du congé parental, un bébé qui doit encore grandir », *Libération* [en ligne], mis en ligne le 07.03.2013, consulté le 15.05.2015

de Mallevouë Delphine, 2013, « Le congé parental réformé pour être plus équilibré », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne le 07.03.2013, consulté le 15.05.2015

AFP, 2013, « Congé parental, parité : le gouvernement affiche ses objectifs pour les femmes », *Le Point* [en ligne], mis en ligne le 08.03.2013, consulté le 15.05.2015

Dupont Gaëlle, 2013, « Hollande veut inciter les pères à prendre une partie du congé parental », *Le Monde* [en ligne], mis en ligne le 08.03.2013, consulté le 15.05.2015

Mychele Daniau, 2013, « Congé parental : une réforme annoncée depuis des années », *Le Monde* [en ligne], mis en ligne le 08.03.2013, consulté le 15.05.2015

Le point, 2013, « Un congé parental plus court », *Le Point* [en ligne], mis en ligne le 14.03.2013, consulté le 15.05.2015

AFP, 2013, « Congé parental : l'UNAF dressée contre la réforme », *Le Point* [en ligne], mis en ligne le 22.03.2013, consulté le 15.05.2015

Libération, 2013, « Congé post-bébé : les pères loin du compte », *Libération* [en ligne], mis en ligne le 25.06.2013, consulté le 15.05.2015

Thomasset Flore, « Congé parental : les hommes restent à la traîne », *La croix* [en ligne], mis en ligne le 25.06.2013, consulté le 15.05.2015

Metronews, 2013, Les hommes restent largement étrangers au congé parental », *Metronews* [en ligne], mis en ligne le 25.06.2013, consulté le 15.05.2015. URL :

AFP, 2013, « 100 000 hommes en congé parental en 2017 ? », *Libération* [en ligne], mis en ligne le 27.06.2013, consulté le 15.05.2015 <http://www.metronews.fr/info/les-hommes-restent-largement-etrangers-au-conge-parental/mmfy!OE8vLJ9qChUEk/>

Stuppia Paolo, 2013, « Congé parental : vers l'égalité ? », *L'humanité* [en ligne], mis en ligne le 05.06.2013, consulté le 15.05.2015

Rolin Gaëlle, 2013, « Seulement un père sur neuf prend un congé parental », *Madame Figaro* [en ligne], mis en ligne le 25.06.2013, consulté le 15.05.2015

Gaudray Christian, 2013, « Réforme du congé parental : égalité hommes-femmes ou économies ? (UFAL) », *L'humanité* [en ligne], mis en ligne le 06.06.2013, consulté le 15.05.2015

AFP, 2013, « 100 000 congés paternités pour 2017 », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne le 27.06.2013, consulté le 15.05.2015

Jonqueres d'Oriola Paulina, 2013, « Congé parental : les hommes encore peu motivés à pouponner », *Aufeminin* [en ligne], mis en ligne le 25.06.2013, consulté le 15.05.2015. IRL : <https://www.aufeminin.com/societe/conge-parental-les-hommes-encore-peu-motives-a-pouponner-s72710.html>

Dauvergne Delphine, 2013, « Congés parentaux : "on maquille une réforme d'égalité en une simple mesure d'économie" », *L'humanité* [en ligne], mis en ligne le 02.07.2013, consulté le 15.05.2015

Metronews, 2013, « Les pères priés de prendre congé », *Metronews* [en ligne], mis en ligne le 02.07.2013, consulté le 15.05.2015. URL : <http://www.metronews.fr/info/les-peres-pries-de-prendre-conge/mmgb!OTLgLHKoBs8C/>

Marieclaire.fr, 2013, « égalité hommes-femmes : 100 000 hommes bientôt en congé parental ? », *Marie-Claire* [en ligne], mis en ligne le 03.07.2013, consulté le 15.05.2015. URL : <https://www.marieclaire.fr/egalite-hommes-femmes-100-000-hommes-bientot-en-conge-parental,695282.asp>

Rolin Gaëlle, 2013, « Congé parental : une réforme insuffisante ? », *Madame Figaro* [en ligne], mis en ligne le 03.07.2013, consulté le 15.05.2015

Diego Hernandez Christine, 2013, « Réforme du congé parental : les pères en ligne de mire », *Parents* [en ligne], mis en ligne le 02.07.2013, consulté le 21.05.2015

Courage Sylvain, Vigoureux Elsa, 2013, « Vallaud-Belkacem : "que les hommes partagent le congé parental !" », *L'Obs* [en ligne], mis en ligne le 05.01.2013, consulté le 15.05.2015

Castelain Meunier Christine, 2013, « Congé parental : la réforme est insuffisante, il aurait

fallu allonger le congé paternité », *L'Obs* [en ligne], mis en ligne le 03.07.2013, consulté le 15.05.2015

Mallaval Catherine, 2013, « égalité, une loi à la barbe des hommes », *Libération* [en ligne], mis en ligne le 01.07.2013, consulté le 15.05.2015

Béguin François, 2013, « un congé parental plus égalitaire devrait être plus court et mieux rémunéré », *Le Monde* [en ligne], mis en ligne le 03.07.2013, consulté le 15.05.2015

Kheniche Ouafia, 2013, « Congé parental : une réforme pour inciter les pères à le prendre », *France Info* [en ligne], mis en ligne le 01.07.2013, consulté le 15.05.2015

AFP, 2013, « Congé parental : les pères pas tentés », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne le 12.09.2013, consulté le 15.05.2015

Baralon Margaux, 2013, « La réforme du congé parental ne convainc pas les pères », *La Croix* [en ligne], mis en ligne le 12.09.2013, consulté le 15.05.2015

Mendel Julie, 2013, « Le congé parental pour les pères, quoi de plus normal ? », *Metronews* [en ligne], mis en ligne le 15.09.2013, consulté le 10.04.2015. URL : <http://www.metronews.fr/info/najat-vallaud-belkacem-le-conge-parental-pour-les-peres-quoi-de-plus-normal/mmim!SiIbdgGeDAxs/>

AFP, 2013, « Les pères rejettent l'idée d'un congé parental de six mois », *Le point* [en ligne], mis en ligne le 21.09.2013, consulté le 10.04.2015

AFP, 2013, « Congé parental : les pères disent "non" », *Le point* [en ligne], mis en ligne le 13.09.2013, consulté le 10.04.2015

AFP, 2013, « Congé parental : des pères minoritaires mais comblés », *Le point* [en ligne], mis en ligne le 14.09.2013, consulté le 10.04.2015

AFP, 2013, « Sondage : partager le congé parental vu d'un bon œil », *Le point* [en ligne], mis en ligne le 16.09.2013, consulté le 10.04.2015

AFP, 2013, « Le Sénat vote la réforme du congé parental », *Le point* [en ligne], mis en ligne le 17.09.2013, consulté le 10.04.2015

AFP, 2013, « congé parental : projet de loi sur l'égalité hommes-femmes adopté », *Le point* [en ligne], mis en ligne le 18.09.2013, consulté le 10.04.2015

AFP, 2013, « Le congé parental : le Sénat dit oui », *Le figaro* [en ligne], mis en ligne le 18.09.2013, consulté le 10.04.2015

Magicmaman, 2013, « Loi sur le congé parental 2013 : "pourquoi nous sommes contre la réforme" », *Magicmaman* [en ligne], mis en ligne le 20.11.2013, consulté le 10.04.2015

AFP, 2014, « Les députés veulent inciter les pères à prendre un congé parental », *Le monde* [en ligne], mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 10.04.2015

Clairouin Olivier, Dupont Gaëlle, 2014, « Quelles conséquences aura la réforme des congés

parentaux ? », *Le monde* [en ligne], mis en ligne le 22.01.2014, consulté le 10.04.2015

Dupont Gaëlle, 2014, « Congé parental, résidence alternée : la parité en débat à l'Assemblée », *Le monde* [en ligne], mis en ligne le 20.01.2014, consulté le 10.04.2015

AFP, 2014, « Les députés réforment le congé parental », *Le figaro* [en ligne], mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 10.04.2015

Kaci Mina, 2014, « Un congé parental trop peu attractif », *L'Humanité* [en ligne], mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 10.04.2015

AFP, 2014, « Les pères désormais incités à prendre un congé parental », *l'Express* [en ligne], mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 10.04.2015

Eychenne Alexia, 2014, « La réforme du congé parental est trop modeste », *l'Express* [en ligne], mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 10.04.2015

Famili, 2014, « La réforme du congé parental adoptée », *Famili* [en ligne], mis en ligne le 23.01.2014, consulté le 10.04.2015. URL : <http://www.famili.fr/la-reforme-du-conge-parental-vers-une-egalite-hommes-femmes,423737.asp>

Le Figaro, 2014, « Les députés incitent les pères à prendre un congé parental », *Le Figaro* [en ligne], Mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015

Bellec Maxime, 2014, « avec un congé parental, mon mari perdrait 1000 euros par mois », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015

Kovacs Stéphane, 2014, « La réforme du congé parental n'enchant pas les associations de parents », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015.

de Foucaud Isabelle, 2014, « Le congé parental des pères, un défi pour les plus petites entreprises », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015.

Berhouet Patxi, 2014, « Les députés adoptent la réforme du congé parental », *Libération* [en ligne], mis en ligne le 20.01.2014, consulté le 21.05.2015.

AFP, 2014, « Les députés encouragent les pères à prendre un congé parental », *La croix* [en ligne], mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015

AFP, 2014, « égalité hommes-femmes : les députés votent la réforme du congé parental », *Le point* [en ligne], mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015

AFP, 2014, « égalité femmes-hommes : les députés réforment le congé parental », *Le point* [en ligne], mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015

AFP, 2014, « égalités femmes-hommes : les pères incités à prendre un congé parental », *Le point* [en ligne], mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015

Gautherin Laure, 2014, « Réforme du congé parental : la place du père revue et corrigée », *Aufeminin* [en ligne], mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.aufeminin.com/news-societe/reforme-du-conge-parental-la-place-du-pere-revue->

et-corrige-s166065.html

Eliacheff Caroline, 2014, « ce que va changer la réforme du congé parental mixte », *Huffingtonpost* [en ligne], mis en ligne le 19.02.2014, consulté le 21.05.2015.

Errard Guillaume, 2014, « le congé parental masculin, un vrai pari pour la parité hommes-femmes », *Le figaro* [en ligne], mis en ligne le 07.03.2014, consulté le 21.05.2015.

Jacmart Pauline, Chassang Filipe Marine, 2014, « Le retour de la réforme du congé parental », *Famili* [en ligne], mis en ligne le 19.04.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.famili.fr/le-retour-de-la-reforme-du-conge-parental,436617.asp>

AFP, 2014, « Le congé parental pour les pères a été voté », *Le monde* [en ligne], mis en ligne le 03.07.2014, consulté le 21.05.2015

Thomasset Flore, 2014, « Plus court ou partagé, voici le nouveau congé parental », *La croix* [en ligne], mis en ligne le 23.07.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.la-croix.com/Actualite/France/Plus-court-ou-partage-voici-le-nouveau-conge-parental-2014-07-23-1183040>

Moreau Camille, Chassang Filipe Marine, 2014, « Congé parental : ce qui va changer ! », *Famili* [en ligne], mis en ligne le 27.07.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.famili.fr/conge-parental-ce-qui-va-changer,447179.asp>

Reboulleau Laetitia, 2014, « égalité femmes-hommes : la réforme du congé parental acceptée, mais la loi sur l'IVG fait polémique », *Marie Claire* [en ligne], mis en ligne le 21.01.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <https://www.marieclaire.fr/egalite-femmes-hommes-la-reforme-du-conge-parental-acceptee-mais-la-loi-sur-l-ivg-fait-polemique,709137.asp>

Vasque Perrine, 2014, « Réforme du congé parental : allo papa ici bébé ! » *Marie Claire* [en ligne], mis en ligne le 28.07.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <https://www.marieclaire.fr/reforme-du-conge-parental-allo-papa-ici-bebe,719900.asp>

Magicmaman, 2014, « La loi sur l'égalité hommes femmes acceptée : la réforme du congé parental est entérinée ! », *Magicmaman* [en ligne], mis en ligne le 26.07.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <https://www.magicmaman.com/la-loi-sur-l-egalite-hommes-femmes-acceptee-la-reforme-du-conge-parental-est-enterinee,2464774.asp>

Magicmaman, 2014, « Le congé parental bientôt réduit de moitié ? », *Magicmaman* [en ligne], mis en ligne le 29.07.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <https://www.magicmaman.com/le-conge-parental-bientot-reduit-de-moitie,2484712.asp>

Magicmaman, 2014, « Le congé parental et la prime à la naissance bientôt revus à la baisse ? », *Magicmaman* [en ligne], mis en ligne le 09.09.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <https://www.magicmaman.com/le-conge-parental-et-la-prime-de-naissance-bientot-revus-a-la-baisse,2475932.asp>

Kaci Mina, 2014, « Congé parental : le gouvernement dévoie le principe d'égalité entre les femmes et les hommes », *L'Humanité* [en ligne]. Mis en ligne le 30.09.2014, consulté le 21.05.2015.

Russell Géraldine, 2014, « Le gouvernement songerait à réduire le congé parental », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne le 27.09.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2014/09/27/20002-20140927ARTFIG00052-le-gouvernement-songerait-a-reduire-le-conge-parental.php>

Leclair Agnès, 2014, « Le congé parental pourrait bientôt être limité à 18 mois pour les mères », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne le 28.09.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2014/09/28/01016-20140928ARTFIG00152-le-conge-parental-pourrait-bientot-etre-limite-a-18mois-pour-les-meres.php>

Lefigaro.fr, 2014, « Un congé parental réduit de moitié pour les mères ? », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne le 26.09.2014, consulté le 21.05.2015.

Leclair Agnès, 2014, « Coupes dans la politique familiale : un "casus belli" pour les associations », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne le 29.09.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2014/09/29/01016-20140929ARTFIG00370-coupes-dans-la-politique-familiale-un-casus-belli-pour-les-associations.php>

Leclair Agnès, 2014, « La réduction du congé parental touchera d'abord les milieux modestes », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne le 29.09.2014, consulté le 21.05.2015

Touzé Vincent, 2014, « Réforme du congé parental : les familles, dernières vaches à lait de l'Etat ? », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne le 29.09.2014, consulté le 21.05.2015

Leclair Agnès, 2014, « Les mères de famille au bord de la crise de nerfs », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne le 28.09.2014, consulté le 21.05.2015

La dépêche du midi, 2014, « La durée du congé parental rabotée ? », *La dépêche* [en ligne], mis en ligne le 09.09.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <https://www.ladepeche.fr/article/2014/09/09/1947979-la-duree-du-conge-parental-rabotee.html>

Bême David, « Le congé parental bientôt réduit pour les mères », *Doctissimo* [en ligne], mis en ligne le 29.09.2014, consulté le 21.05.2015, URL :

<https://www.doctissimo.fr/grossesse/news/le-conge-parental-bientot-reduit-pour-les-meres>

AFP, 2014, « La durée maximale du congé parental pourrait être réduite », *Le monde* [en ligne], mis en ligne le 27.09.2014, consulté le 21.05.2015

Chastand Jean-Baptiste, 2014, « Coup de rabot généralisé sur les allocations familiales », *Le monde* [en ligne], mis en ligne le 29.09.2014, consulté le 21.05.2015

Pieronnet Jessica, 2014, « Vers une réduction du congé parental et de la prime à la

naissance ? », *Famili* [en ligne], mis en ligne le 09.09.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.famili.fr/vers-une-reduction-du-conge-parental-et-de-la-prime-de-naissance,451376.asp>

Le monde, 2014, « Allocations familiales : des coupes qui vont "mettre les familles en difficulté" », *Le monde* [en ligne], mis en ligne le 30.09.2014, consulté le 21.05.2015

Castagnet Mathieu, 2014, « Congé parental, prime à la naissance, allocations... coup de rabot sur la politique familiale », *La Croix* [en ligne], mis en ligne le 29.09.2014, consulté le 21.05.2015

Mallaval Catherine, 2014, « Bercy veut la parité pour pause pouponnage », *Libération* [en ligne], mis en ligne le 28.09.2014, consulté le 21.05.2015

Mallaval Catherine, 2014, « L'Etat rogne sur les prestations familiales », *Libération* [en ligne], mis en ligne le 29.09.2014, consulté le 21.05.2015

Mallaval Catherine, 2014, « Le congé parental attend la relève de garde », *Libération* [en ligne], mis en ligne le 30.09.2014, consulté le 21.05.2015

Chastand Jean-Baptiste, Dupont Gaëlle, 2014, « Politique familiale : la coupe de trop ? », *Le monde* [en ligne], mis en ligne le 30.09.2014, consulté le 21.05.2015

Le point, 2014, « Le congé parental bientôt raboté ? », *Le point* [en ligne], mis en ligne le 27.09.2014, consulté le 21.05.2015

Rouche Margaux, 2014, « Congé parental : réduit de moitié pour les mamans ? », *Aufeminin.com* [en ligne], Mis en ligne le 27.09.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.aufeminin.com/news-societe/conge-parental-reduit-de-moitie-pour-les-mamans-s1047336.html>

PPG, 2014, « Vives réactions après les mesures d'économie sur la politique familiale », *La Croix* [en ligne], Mis en ligne le 30.09.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.la-croix.com/Actualite/France/Vives-reactions-apres-les-mesures-d-economies-sur-la-politique-familiale-2014-09-30-1213975>

Bienvault Pierre, Boëton Marie, 2014, « Comment la politique familiale fait les frais de la rigueur », *La Croix* [en ligne], mis en ligne le 29.09.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.la-croix.com/Actualite/France/Comment-la-politique-familiale-fait-les-frais-de-la-rigueur-2014-09-29-1213366>

Pinto Gomes Paula, 2014, « Pour le président de l'UNAF, la réforme du congé parental risque de pénaliser le travail féminin », *La croix* [en ligne], mis en ligne le 30.09.2014, consulté le 21.05.2015. URL : <http://www.la-croix.com/Actualite/France/Pour-le-president-de-l-Unaf-la-reforme-du-conge-parental-risque-de-penaliser-le-travail-feminin-2014-09-30-1214223>

Tomasset Flore, 2014, « Vers une nouvelle réduction du congé parental ? », *La Croix* [en

ligne], mis en ligne le 27.09.2014, consulté le 21.05.2015

AFP, 2014, « Les nouvelles économies dans les prestations familiales sévèrement critiquées », *Le point* [en ligne], mis en ligne le 30.09.2014, consulté le 21.05.2015

AFP, 2014, « Marisol Touraine favorable à un congé parental pris de manière "équitable" », *Le point* [en ligne], mis en ligne le 30.09.2014, consulté le 21.05.2015

AFP, 2014, « Pompili (EELV) dénonce « un peu d'improvisation » sur le congé parental », *Le point* [en ligne], mis en ligne le 30.09.2014, consulté le 21.05.2015

Laurent Samuel, 2014, « Politique familiale : quand Le Foll fait de la langue de bois », *Le Monde* [en ligne], mis en ligne le 01.10.2014, consulté le 21.05.2015

AFP, 2014, « Les principales mesures du budget de la Sécurité sociale », *Le Monde* [en ligne], mis en ligne le 08.10.2014, consulté le 21.05.2015

Dupont Gaëlle, 2014, « Politique familiale : le risque de la rigueur perpétuelle », *Le Monde* [en ligne], mis en ligne le 22.10.2014, consulté le 21.05.2015

Le monde, 2014, « La réforme des allocations familiales : « mise en cause du pacte républicain » ou mesure « normale » », *Le Monde* [en ligne], mis en ligne le 17.10.2014, consulté le 21.05.2015

Le Monde, 2014, « Le PS envisage de moduler les allocations familiales », *Le Monde* [en ligne], mis en ligne le 08.10.2014, consulté le 21.05.2015

Mentzel Laure, 2014, « La mère des réacs, *M le magazine du Monde* [en ligne], mis en ligne le 10.10.2014, consulté le 21.05.2015

Le monde, 2014, « Les allocations familiales modulées selon les revenus à partir de 2015 », *Le Monde* [en ligne], mis en ligne le 16.10.2014, consulté le 21.05.2015

Le point, 2014, « Allocations familiales : la modulation du montant de l'aide relancée », *Le point* [en ligne], mis en ligne le 08.10.2014, consulté le 21.05.2015

AFP, 2014, « Moduler les allocations : l'UMP dénonce une « déclaration de guerre aux familles » », *Le point* [en ligne], mis en ligne le 14.10.2014, consulté le 21.05.2015

AFP, 2014, « Congé parental : Hidalgo (PS) « pas très fan » », *Le point* [en ligne], mis en ligne le 03.10.2014, consulté le 21.05.2015

Le figaro, 2014 ; « Congé parental : la réforme rapporterait 290M€ », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne le 09.10.2014, consulté le 21.05.2015

Leclair Agnès, 2014, « Le mouvement des bébés en colère, l'essor d'une nouvelle grogne populaire », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne le 14.10.2014, consulté le 21.05.2015

AFP, 2014, « Les allocations familiales seront modulées selon le revenu à partir de 2015 », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne le 16.10.2014, consulté le 21.05.2015

Dufour Fred, 2014, « Oui à la réforme du congé parental », *Le Monde* [en ligne], mis en ligne

le 28.10.2014, consulté le 21.05.2015

Dupont Gaëlle, 2014, « Congé parental : des mères « désespérées » », *Le Monde* [en ligne], mis en ligne le 13.10.2014, consulté le 21.05.2015

Le monde, 2014, « Réforme du congé parental : « travailler pour payer la nounou, non merci ! » », *Le Monde* [en ligne], mis en ligne le 13.10.2014, consulté le 21.05.2015

Chastand Jean-Baptiste, Clavreul Laetitia, 2014, « Allocations familiales : les députés PS veulent réduire l'effort des plus pauvres », *Le Monde* [en ligne], mis en ligne le 13.10.2014, consulté le 21.05.2015

Birchem Nathalie, 2014, « Quel avenir pour le congé parental ? », *La croix* [en ligne], mis en ligne le 06.10.2014, consulté le 21.05.2015

de Viguerie Paul, 2014, « Congé parental et parité, une logique implacable ! », *La croix* [en ligne], mis en ligne le 06.10.2014, consulté le 21.05.2015

Castagnet Mathieu, 2014, « Pères et mères face au congé parental. Le parent qui s'arrête est presque toujours la mère », *La croix* [en ligne], mis en ligne le 07.10.2014, consulté le 21.05.2015

La croix, 2014, « Congé parental : la réforme pourrait rapporter 290 millions d'euros à partir de 2017 » *La croix* [en ligne], mis en ligne le 10.10.2014, consulté le 21.05.2015

François Jean-Baptiste, 2014, « Les familles « plumées » se mobilisent contre le gouvernement », *La croix* [en ligne], mis en ligne le 23.11.2014, consulté le 21.05.2015

Kovacs Stéphane, 2014, « Après la révolte des « pigeons », le réveil des « familles plumées » », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne 21.11.2014, consulté le 21.05.2015

Le Parisien, 2014, « Réforme du congé parental : les nouvelles règles entrent en vigueur », *Le Parisien* [en ligne], mis en ligne 31.12.2014, consulté le 21.05.2015

Gazzane Hayat, 2014, « Allocs, congé maternité... : les Français définitivement fixés sur leur sort », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne 01.12.2014, consulté le 21.05.2015

AFP, 2014, « La réforme du congé parental entérinée », *Le Figaro* [en ligne], mis en ligne 31.12.2014, consulté le 21.05.2015

AFP, 2014, « Aux décrets sur la réforme du congé parental publiés au JO », *Le point* [en ligne], mis en ligne 31.12.2014, consulté le 21.05.2015

ANNEXE 5 : LES DETERMINANTS DE LA PRISE DU CONGE PARENTAL (BIBLIOGRAPHIE)

- Anxa Dominique, Fagan Colette, Smith Mark, Letablier Marie-Thérèse, Perraudin Corinne, 2007, *Parental leave in European companies: Establishment survey on working time 2004-2005*, Irlande, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Brandth Berit, Kvande Elin, 2001, « Flexible Work and Flexible Fathers », *Work, Employment & Society*, vol. 15, n°2, p. 251–67
- Boll Christina, Leppin Julian, Reich Nora, 2014, « Paternal childcare and parental leave policies: evidence from industrialized countries », *Review of Economics of the Household*, vol. 12n n°1, p. 129-158.
- Bygren Magnus, Duvander Ann-Zofie, 2006, « Parents' workplace situation and fathers' parental leave use », *Journal of Marriage and Family*, vol. 68, no 2, p. 363-372
- Duvander Ann-Zofie, Johansson Mats, 2012, « What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? », *Journal of European Social Policy*, vol. 22, n°3, p. 319-330.
- Elwart Annika, 2012, *Can Men Have It All ? – Economic Determinants and Consequences of Fathers' Parental Leave Use in Sweden*, Lund University, thèse de master
- Geisler Esther, Kreyenfeld Micaela, 2009, « Against All Odds : Fathers' Use of Parental Leave in Germany », *Journal of European Social Policy*, vol. 21, n°1, p. 88-99.
- Haas Linda, Allard Karin, Hwang Philip, 2002, « The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden », *Community, Work & Family*, vol. 5, n°3, p. 319-342
- Hobson, Barbara, Duvander Ann-Zofie, Halldén Karin, 2006, "Men and women's agency and capabilities to create a worklife balance in diverse and changing institutional contexts.", *Children, changing families and welfare states*, vol. 13, p. 267-296.
- Kangas Maria, 2016, « Determinants of Parental Leave Uptake among Fathers », Lund University, thèse de master
- Lammi-Taskula Johanna, 2008, « Doing Fatherhood : Understanding the Gendered Use of Parental Leave in Finland », *Fathering*, vol. 6, n°2, p. 133-148
- Lappegård Trude, 2008a, « Changing the gender balance in caring: Fatherhood and the division of parental leave in Norway », *Population research and policy review* , vol. 27, n°2, p.139-159
- Lappegård Trude, 2008b, « Couples' Parental Leave Practises. The Role of the Workplace Situation », *Statistics Norway*, Research Department, Discussion Paper No. 561

- McKay Lindsey, Marshall Katherine, Doucet Andrea, 2012, « Fathers and Parental Leave in Canada : Policies and Practices », dans Ball Jessica, Daly Kerry (éd.), *Father involvement in Canada*, Vancouver, UBC Press, p. 207-23
- Marshall Katherine, 2008, « Fathers' use of paid parental leave », *Statistics Canada*, n°75-001, p. 5-14
- Månsdotter Anna, Fredlund Peeter, Hallqvist Johan, Magnusson Cecilia, 2010, « Who takes paternity leave? A cohort study on prior social and health characteristics among fathers in Stockholm », *Journal of public health policy*, vol. 31n n°3, p. 324-341
- Mayer Molly, Le Bourdais Céline, 2019, « Sharing Parental Leave Among Dual-Earner Couples in Canada : Does Reserved Paternity Leave Make a Difference ? », *Population Research and Policy Review*, vol. 38, p. 215-239
- Mussino Eleonora, Tervola Jussi, Duvander Ann-Zofie, 2018, « Decomposing the determinants of fathers' parental leave use: Evidence from migration between Finland and Sweden », *Journal of European Social Policy*, vol. 29, n°2, p. 197-212
- Naz Ghazala, 2007, "Child-care in Norway: Use of parental leave by fathers." University of Bergen, Department of Economics, *Working Paper*, vol 12, n°07
- Naz Ghazala, 2010, « Usage of parental leave by fathers in Norway », *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 30, n°5-6, p.313-325
- Naz Ghazala, 2011, « Child-care in Norway: Use of parental leave by fathers », University of Bergen, Department of Economics, *Working Paper*, vol. 12, n°07
- Nepomnyaschy Lenna, Waldfogel Jane, 2007, « Paternity leave and fathers' involvement with their young children: Evidence from the American ECLS-B », *Community, Work & Family*, vol. 10, n°4, p. 427-453
- Nielsen Helena Skyt, 2009, *Causes and Consequences of a Father's Child Leave: Evidence from a Reform of Leave Schemes*, Institute for the Study of Labor, Discussion paper series, n°4267
- Nyman Håkan, Petterson Joakim, 2002, "Spelade pappamånaden någon roll?—pappornas uttag av föräldrapenning.[Did the daddy-month matter? Fathers' uptake of the parental leave], RFV Analyserar 2002: 14." *Stockholm: Social Insurance Board*
- Reich Nora, 2010, *Who Cares? Determinants of the Fathers' Use of Parental Leave in Germany*, Hambourg Institutue of International Economics
- Reich Nora, 2011, « Predictors of Fathers' Use of Parental Leave in Germany », *Population Review*, vol. 50, n°2, p. 1-22
- Sundström Marianne, Duvander Ann-Zofie E., 2002, *European Sociological Review*, Vol. 18, No. 4, p. 433-447
- Whitehouse Gillian, Diamond Chris, Baird Marian, 2007, « Fathers use of leave in Australia », *Community, Work and Family*, vol. 10, n°4, p. 387-407.
- Zhelyazkova Nevena, Ritschard Gilbert, 2018, « Parental Leave Take-Up of Fathers in Luxembourg », *Population Research and Policy Review*, vol. 37, n°5, p. 769-793

ANNEXE 6 : “ÊTRE PÈRE AUJOURD’HUI”

En 2015, j’ai été invitée par l’Union nationale des associations familiales (UNAF) à analyser une enquête par questionnaire menée par eux sur la paternité. Cette enquête reposait sur des échantillons de 3 000 adresses par département sélectionnés aléatoirement parmi les ménages allocataires des CAF ayant au moins un enfant à charge âgé de 4 à 20 ans. 11 000 pères de 48 départements ont répondu au questionnaire. Les questions portaient sur les pratiques et les représentations de ces hommes concernant la paternité : répartition des tâches parentales entre conjoint.es, modèles en matière de parentalité, difficultés éventuelles dans l’exercice du rôle, avis concernant la place laissée aux pères dans la société. Une synthèse des résultats de l’enquête a été publiée (Observatoire des familles, 2016), basée sur le rapport que j’avais rédigé à l’issue de mon analyse. J’ai réalisé l’étude de cette enquête en collaboration avec deux membres de l’UNAF, Jean-Philippe Vallat (directeur du département politiques, actions familiales et études) et Hakim Boudaoud (animateur du réseau des Observatoires des familles). La publication de la synthèse a également été à l’origine de l’organisation d’un colloque pluridisciplinaire sur « la place des pères », le 11 octobre 2018 à Paris. Les actes ont été publiés dans le numéro d’une revue de l’UNAF, *Réalités familiales*⁴⁰⁸.

Cette enquête présente un intérêt évident par rapport à ma recherche, d’autant que les hommes ne font que rarement l’objet d’enquêtes quantitatives centrées sur la paternité. Elle m’a permis de recueillir des données de cadrage précieuses et elle a participé à la construction progressive de certaines de mes hypothèses. Cependant, comme toute enquête qui n’a pas été co-élaborée, j’ai regretté que certaines données (comme la prise d’un congé parental) n’aient pas été collectées. Certaines formulations de question m’ont également posé problème, comme « en cas de séparation, pensez-vous la justice familiale prend des décisions “justes” concernant la résidence des enfants chez le père ou la mère ? ». Dans les années qui ont précédé l’enquête, une couverture médiatique importante a été accordée à des pères qui se sont sentis lésés par une décision judiciaire en matière de garde de leur enfant. À ce titre, il n’est guère surprenant qu’une majorité des hommes interrogés aient répondu que selon eux, la justice familiale ne rend pas de décision « juste » en la matière.

⁴⁰⁸ Blanc Marie-Andrée (dir.), 2019, *Réalités familiales*, n°124-125. URL : <https://www.unaf.fr/spip.php?article24177>

Cette enquête de l'UNAF a permis de conforter ou de prolonger certains résultats obtenus dans d'autres enquêtes. Je vais en reprendre ici les principaux éléments, regroupés en trois thématiques.

I — LES REPRESENTATIONS ET MODELES SOCIAUX DE LA PATERNITE

Cette enquête permet d'attester de la diffusion du modèle du « nouveau père ».

La majorité des hommes interrogés se présentent comme en opposition avec le modèle paternel hérité : par rapport à la manière dont leurs pères étaient avec eux, 48% estiment élever leur.s enfant.s de manière plutôt différente et 38% de manière totalement différente. Parmi ceux qui ont détaillé en quoi ils estiment que leur éducation est différente de celle qu'ils ont eu par leur père, les thèmes les plus fréquents sont : le désir d'être davantage présent auprès des enfants et de leur consacrer plus de temps, d'être plus impliqué, à l'écoute ou dans le dialogue⁴⁰⁹. Le contraste est d'autant plus grand avec le modèle reçu que la majorité des interrogés déclarent que leurs pères étaient peu ou pas impliqués auprès d'eux (60%), notamment en ce qui concerne les tâches quotidiennes (69%) et le suivi médical (67%). Cet idéal intériorisé d'implication entre en opposition selon eux avec la place réservée aux pères dans la société. Ils ont le sentiment que les pères sont considérés par la société comme moins important que la mère (56%)⁴¹⁰, ce qu'ils associent à un sentiment d'injustice⁴¹¹.

Cette prévalence de l'idéal du « nouveau père » dans les représentations des hommes interrogés se manifeste surtout dans les réponses à la question ouverte « qu'est-ce qu'un “bon père” pour vous ? ». La qualité la plus fréquemment attribuée au “bon père” est en effet sa capacité à être « présent » (terme présent dans 20% des réponses), ou « disponible », « impliqué » ou encore étant « là » (termes présents dans 10% des réponses). Il doit également aimer ses enfants (19% des réponses).

Concernant les modalités du rôle du « bon père », l'attribut qui lui est le plus souvent associé est celui de « guide ». Il doit « accompagner » ses enfants, leur « transmettre » des choses et les “rendre autonomes” (termes présents dans 12% des réponses). Les interrogés mentionnent également l'importance de transmettre des « valeurs » (9%), notamment le respect

⁴⁰⁹ Les réponses aux questions ouvertes, comme c'est le cas ici, ont été dépouillées et recodées à la main avec l'aide du logiciel R.temis.

⁴¹⁰ 42% répondent que le rôle de père est considéré comme aussi important que celui de la mère et seulement 1% que le rôle du père est considéré comme plus important que celui de la mère.

⁴¹¹ C'est le cas d'un quart des pères qui ont détaillés ce qu'évoque pour eux cette “place secondaire” ressentie.

(8%). Le « bon père » est supposé permettre « l'épanouissement » des enfants (4%) ou les rendre « heureux » (3%).

Les éléments traditionnellement associés à la paternité sont présents dans une moindre mesure : « l'autorité », la nécessité de « subvenir aux besoins » des enfants, de les « protéger », de fixer des « règles » (chacun de ces termes ou expressions est présent dans 3% des réponses), ou de fixer des « limites » et de donner un « cadre » (chacun de ces termes est présent dans 2% des réponses). Des termes renvoyant à l'amour parentales mais plus connotés comme étant « féminins » sont également présents dans une moindre mesure, comme « l'affection » (2% des réponses), être « proche » de ses enfants (2%) ou les « rassurer » (1%).

Concernant les différences éventuelles entre eux et leurs conjointes, la majorité des pères estiment faire la même chose que ces dernières avec leurs enfants, le plus souvent de manière différente (56%) ou plus rarement de la même manière qu'elles (18%). 34% des pères estiment que ces dernières sont plus à l'aise qu'eux avec leurs enfants. Pour ceux qui ont explicité en quoi, l'explication la plus souvent mentionnée renvoie à une différence de caractère : leur conjointe serait plus patiente qu'eux (terme mentionné dans 14% des réponses).

Les réponses des pères concernant leur conception du rôle de père indiquent donc leur intériorisation du modèle du « nouveau père » : ces hommes se veulent impliqués dans la vie quotidienne des enfants, bien davantage que ne l'étaient selon eux leurs pères avec eux. Cela ne signifie pas pour autant qu'ils pensent ce rôle comme identique à celui de la mère : le père aurait un rôle spécifique dans l'éducation, que ce soit parce qu'il agit de manière différente avec les enfants de cette dernière ou parce qu'il aurait quelques prérogatives spécifiques (par exemple l'autorité).

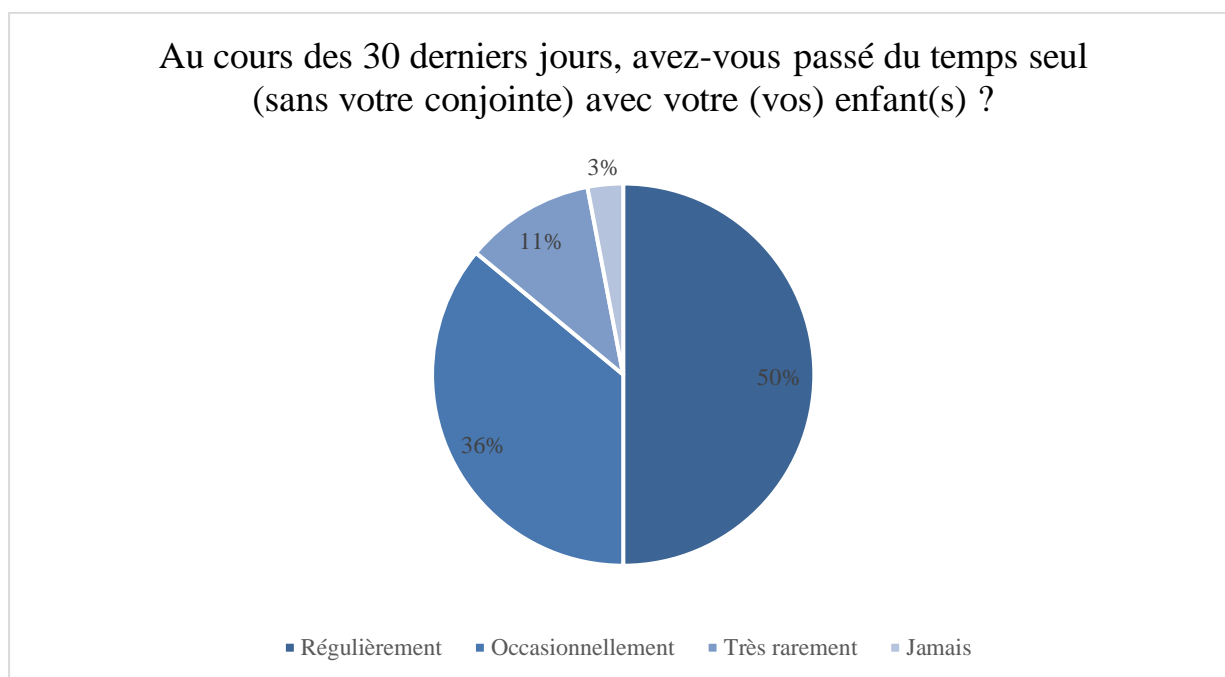
II — LA PRESENCE DES PERES, CONTRAINTE PAR L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ?

Un des apports de cette enquête est de mettre en évidence certaines des représentations des pères concernant les possibilités d'articulation entre rôle de pourvoyeur de soins et de pourvoyeur de ressources, et leur sentiment de compétence en matière de parentalité.

D'une façon générale, les pères se décrivent comme présents auprès de leurs enfants. La moitié des pères (50%) déclarent passer « régulièrement » du temps seul (sans leur conjointe) avec leurs enfants, et seuls 14% d'entre eux déclarent n'être seuls avec leurs enfants que « très

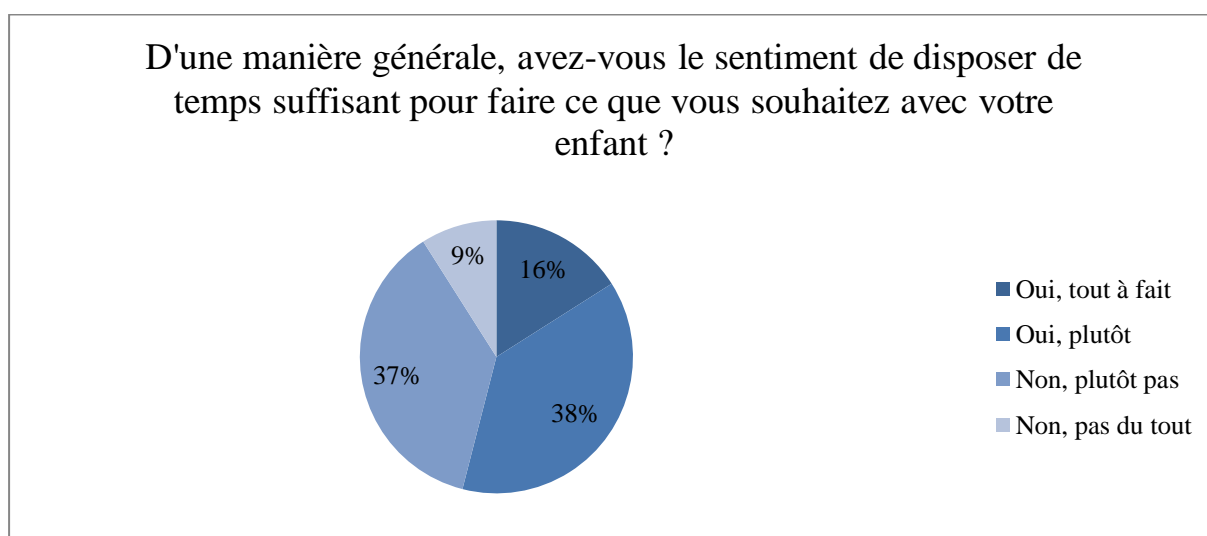
rarement » (11%) ou « jamais » (3%). De plus, la majorité des pères⁴¹² ont le sentiment de disposer de suffisamment de temps pour faire ce qu'ils souhaitent avec leurs enfants.

Graphique 1 – Fréquence à laquelle le père est seul avec son ou ses enfant.s



Les pères (minoritaires) qui estiment être moins à l'aise avec leurs enfants que leur conjointe ou qui ont le sentiment de ne pas disposer de suffisamment de temps avec leurs enfants (46% des pères) mettent souvent en avant leur activité professionnelle pour justifier cet état de fait.

Graphique 2 – Sentiment des pères de disposer de suffisamment de temps pour faire ce qu'ils souhaitent avec les enfants



⁴¹² 16% de « oui, tout à fait » et 38% de « oui, plutôt ».

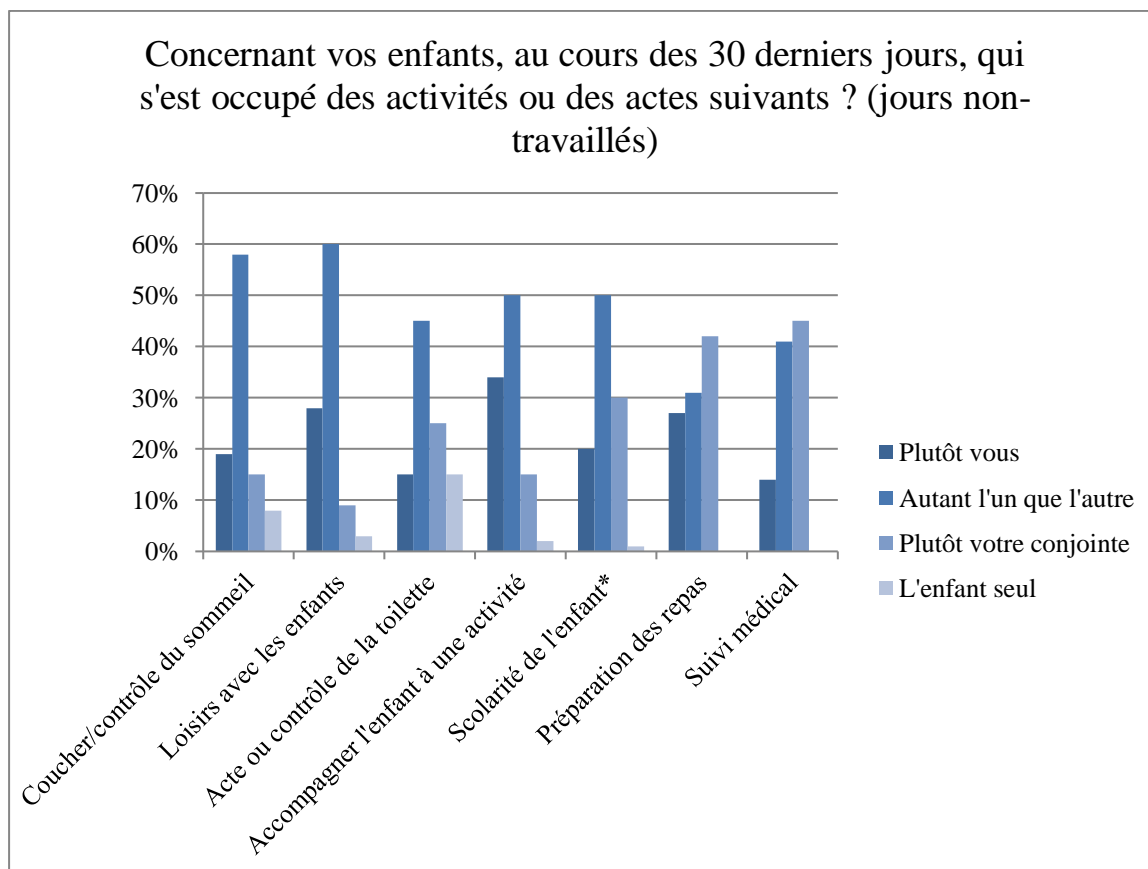
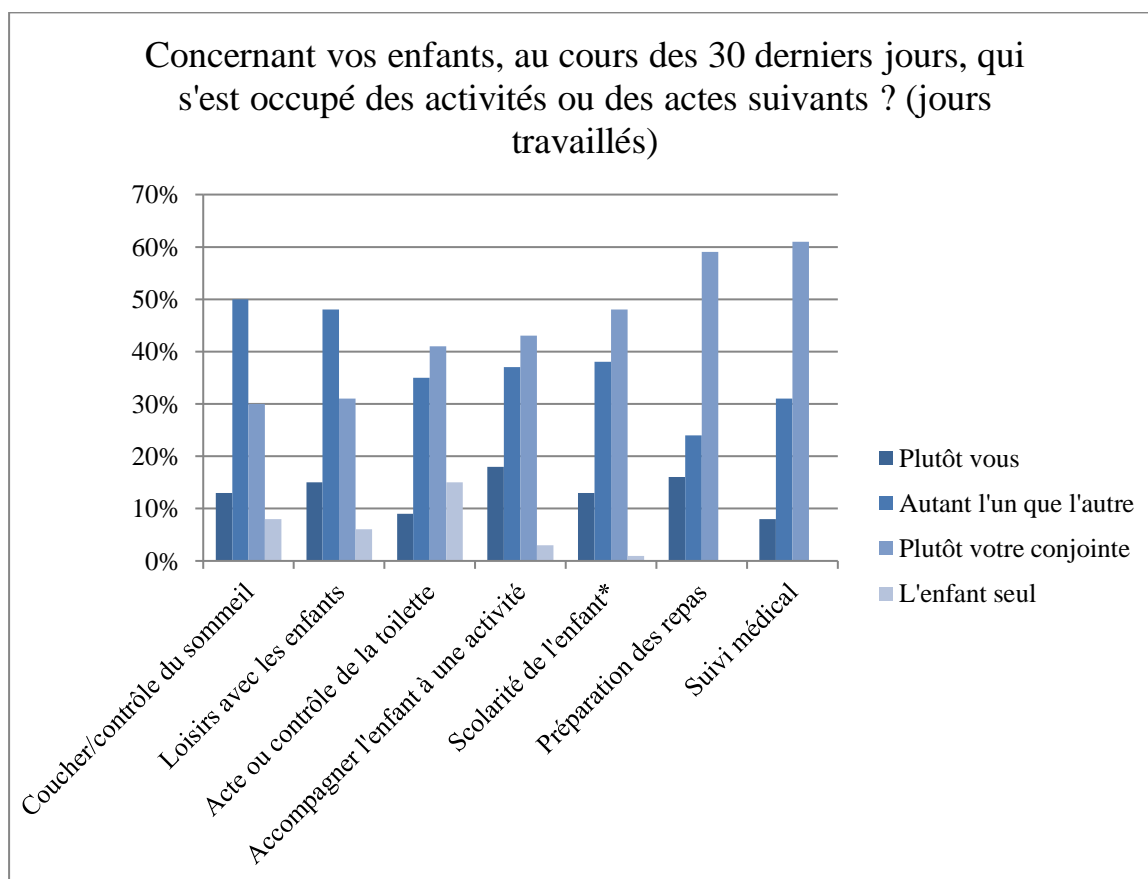
Parmi les pères qui ont explicité les causes d'un manque de temps ressenti avec les enfants, 80% d'entre eux ont attribué ce manque à l'activité professionnelle, qu'il s'agisse d'un problème d'horaires (journées de travail longues, horaires décalées), d'éloignement du lieu de travail du domicile ou même d'un problème de « charge mentale » qui empêcherait ces hommes de se libérer l'esprit lorsqu'ils sont présents au domicile.

Contrairement à une part importante des conjointes qui ont adapté leurs obligations professionnelles aux contraintes familiales⁴¹³ ; le poids de l'implication professionnelle est présenté comme une fatalité par ces pères. C'est ce que reflète par exemple les réponses des pères qui ont le sentiment de ne pas avoir suffisamment de temps avec leurs enfants (soit 46% des pères) concernant le sentiment que cela leur inspire. Parmi les trois émotions proposées, c'est l'insatisfaction qui arrive en tête (79% des pères qui ont le sentiment de manquer de temps avec leurs enfants déclarent en éprouver), devant la culpabilité (51%) ou la frustration (66%).

Ce poids de l'activité professionnelle se reflète sans surprise dans la répartition déclarée des tâches parentales entre conjoint.es. Les conjointes sont présentées comme prenant en charge à titre principal la majorité des tâches parentales en dehors des loisirs et du coucher des enfants les jours où le père travaille. Cependant, la répartition est présentée comme plus équilibrée les jours non-travaillés : la majorité des tâches seraient partagées entre conjoint.es, à l'exception de la préparation des repas de l'enfant et son suivi médical.

⁴¹³ D'après l'enquête, 60% des conjointes ont adapté leur activité professionnelle après l'arrivée de l'enfant pour celles qui étaient actives occupées. Ce n'est le cas que de 37% des répondants.

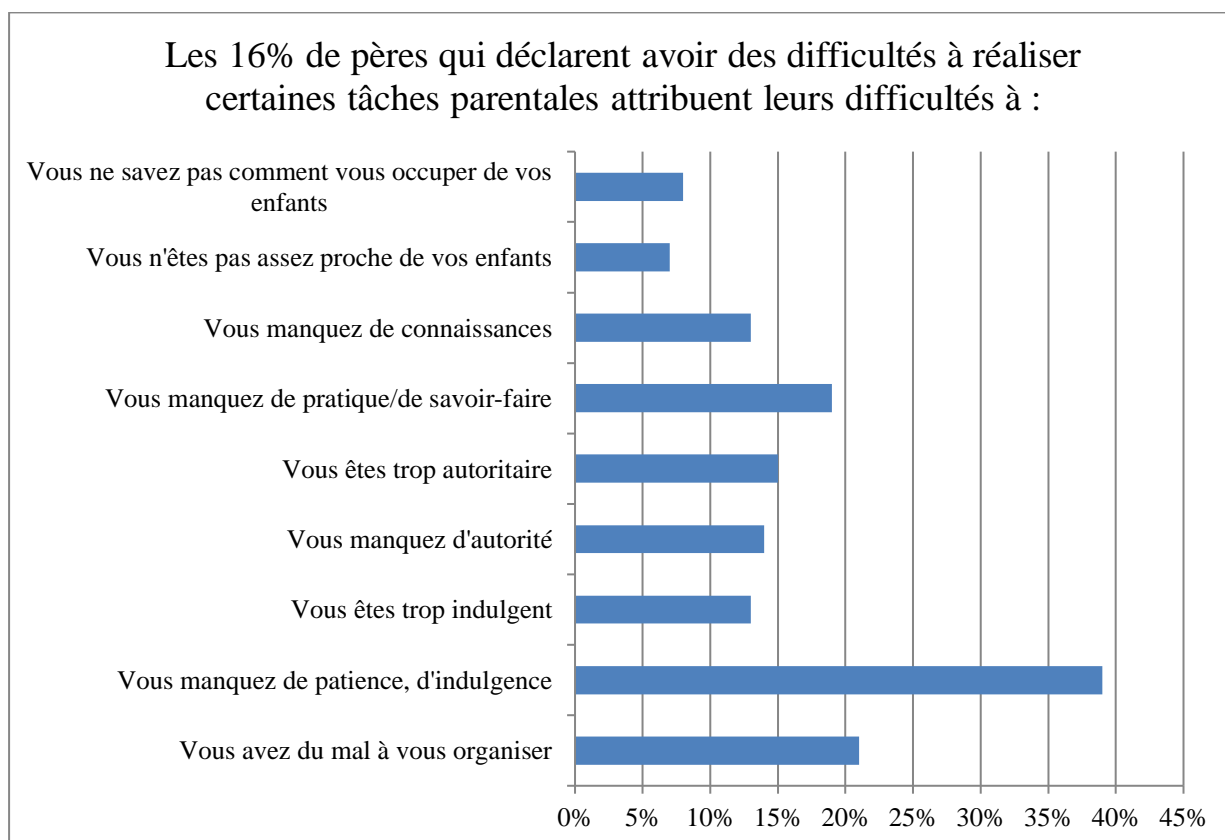
Graphique 3 et 4 – Répartition des tâches parentales entre le père et la mère



* Scolarité : devoirs, rencontres avec les professeurs, réunion, orientation...

La majorité des pères (84%) déclarent ne pas avoir de difficulté pour réaliser les tâches parentales, signe que selon eux le manque de compétences n'est pas ce qui explique leur moindre implication dans les tâches parentales. On peut cependant se demander si cette faible déclaration n'est pas liée à une forme d'autocensure de la part des pères : ils déclareraient peu de difficultés soit parce que ne prenant en charge que les tâches qu'ils savent faire, ils ne sont jamais en difficulté ; soit parce qu'ils ne peuvent pas s'avouer (ou avouer à l'enquêteur.ice) qu'ils ne savent pas prendre en charge certaines tâches relatives à leurs enfants. Les pères qui ont déclaré éprouver des difficultés à réaliser les tâches parentales sont plus nombreux à déclarer manquer de « savoir-faire » (19%) que de « connaissances » (13%), signe que la parentalité est perçue comme quelque chose qui s'apprend « sur le tas ».

Graphique 5 – Causes déclarées des difficultés des pères à réaliser certaines tâches parentales



En résumé, une courte majorité des pères ont le sentiment de passer suffisamment de temps avec leurs enfants. Pour les autres, le manque de temps serait causé par l'activité professionnelle, les contraintes professionnelles étant envisagées comme un élément sur lequel ils n'ont pas de prise. Cet impact se traduit sur l'exercice du rôle de père au quotidien de l'ensemble des pères, dans la mesure où la majorité des tâches parentales sont partagées entre conjoint.es les jours non-travaillés et prises en charge par les conjointes principalement les jours

travaillés. Ces déclarations des pères semblent conforter la thèse de Marianne Modak et Clothilde Palazzo (2002) concernant la « paternité conditionnelle ».

CONCLUSION

Cette enquête donne à voir un changement dans les mentalités des pères : ces derniers semblent bel et bien gagnés à l'image du « nouveau père ». Les discours que les pères tiennent sur leur paternité montrent une forte implication affective des pères auprès de leurs enfants, notamment par le biais de leur volonté d'être « présent » auprès d'eux. Cela se manifeste également dans les sentiments négatifs qu'ils expriment lorsqu'ils estiment que la place du père dans la société est considérée comme moindre de celle de la mère. Cette implication se traduit en partie dans les pratiques, puisqu'une majorité des pères déclarent passer du temps régulièrement avec leurs enfants sans leur conjointe. Cependant, les répartitions déclarées de tâches parentales laissent apparaître un constat moins optimiste.

L'apport de cette enquête est donc de conforter une thèse déjà défendue par des enquêtes qualitatives, à savoir l'importance accordée par les pères à la relation avec l'enfant, mais aussi la priorité donnée à l'activité professionnelle. Adapter son activité professionnelle afin de passer plus de temps avec ses enfants semble rester largement un impensé. Cependant, le choix du questionnaire de donner une large place aux représentations des pères⁴¹⁴ rend parfois l'interprétation ou la comparaison entre enquêtes difficile. Par exemple, si la volonté d'être « présent » pour les enfants est largement partagée, il y a fort à parier que le contenu donné à cette notion varie fortement d'un homme à l'autre.

⁴¹⁴ Par exemple, la formulation du temps passé seul (sans la conjointe) avec les enfants propose des indicateurs temporels subjectifs (« rarement », « occasionnellement », etc.) plutôt qu'une durée estimée.

ANNEXE 7 : TABLE DES ENCADRES

ENCADRE 1 - LES CHOIX REALISES EN TERMES DE VOCABULAIRE ET DE TYPOGRAPHIE	19
ENCADRE 2 - LE CADRE LEGAL DU CONGE PARENTAL.....	73
ENCADRE 3 - ELDAR, UN PERE EN CONGE PARENTAL EN COUPLE HOMOSEXUEL..	91
ENCADRE 4 - ÊTRE PERE ET UNE FEMME TRANS, QUAND UNE ENQUETEE QUESTIONNE LES CATEGORIES DE SEXE DE L'ENQUETE	92
ENCADRE 5 - CONSTITUER UN ECHANTILLON-TEMOIN DANS UNE ENQUETE QUALITATIVE ?	94
ENCADRE 6 - REMI : AVOIR LE « SECOND ROLE » DANS UNE EQUIPE CONJUGALE - UN EPOUX DE SOUS-PREFETE.....	129
ENCADRE 7 - FABIEN ET FANNY : ALTERNER LA PRISE DU CONGE ENTRE CONJOINT.ES.....	132
ENCADRE 8 - LES TRAJECTOIRES BIOGRAPHIQUES : L'APPORT DE L'ENQUETE COMPLEMENTAIRE	138
ENCADRE 9 - FABIEN : L'IMPOSSIBILITE A S'APPROPRIER L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE.....	143
ENCADRE 10 - AURELIEN : (RE)DEVENIR ENSEIGNANT	146
ENCADRE 11 - ANTOINE : DEVENIR « PLEINEMENT PERE » PAR LE CONGE PARENTAL.....	209
ENCADRE 12 - FRANÇOIS : UN CONGE PARENTAL POUR RESPIRER.....	215
ENCADRE 13 - SIMEON : UN CONGE PARENTAL POUR SOULAGER LA MERE	221
ENCADRE 14 - PETER : UN DESIGNER AU FOYER.....	227
ENCADRE 15 - ZACK : PRENDRE UN CONGE PARENTAL POUR DEVENIR ARTISTE PLASTICIEN.....	231
ENCADRE 16 - FREDERIC : SE SENTIR UN PERE ACCOMPLI.....	267

ENCADRE 17 - CHARLES : UN PERE « SUR UN MODELE ANCIEN ».....	270
ENCADRE 18 - VALENTIN : PORTER UNE EXIGENCE EDUCATIVE	279
ENCADRE 19 - MARTIN : ALLER VERS LE 50-50	284
ENCADRE 20 - MATTEO : UN OBJECTIF D'IMPLICATION A 100%.....	289
ENCADRE 21 - SYLVAIN : PARTAGER LA CHARGE DE L'ENFANT AU QUOTIDIEN ..	290
ENCADRE 22 - UN HYPERACTIF EN CONGE PARENTAL : AJUSTER SES AMBITIONS TEMPORELLES AU TEMPS DISPONIBLE.....	303
ENCADRE 23 - CAMILLE : UN CONGE PARENTAL POUR PRENDRE SOIN DE SA FAMILLE.....	326
ENCADRE 24 - DEUX PERES PEDAGOGUES	367
ENCADRE 25 - KAREN : AVANT J'ETAIS UNE MAUVAISE MERE, MAIS ÇA C'ETAIT AVANT	369
ENCADRE 26 - L'ALLOCATION PARENTALE D'EDUCATION (APE)	482
ENCADRE 27 - LE COMPLEMENT DE LIBRE CHOIX D'ACTIVITE	483
ENCADRE 28 - LA REFORME DE LA PREPARE	484
ENCADRE 29 - METHODOLOGIE DE L'ENQUETE	489

ANNEXE 8 : TABLE DES TABLEAUX ET DES GRAPHIQUES

SYNTHESE DES CONDITIONS D'ENQUETE.....	96
REPARTITION DES CONGES ENTRE CONJOINT.ES.....	132
ARTICULATION ENTRE ROLE DE POURVOYEUR DE SOINS ET DE RESSOURCES DANS LE RECOURS AU CONGE PARENTAL DES PERES.....	152
TYPOLOGIE DES PERES EN CONGE PARENTAL A PLEIN TEMPS.....	200
GRAPHIQUE 1 – FREQUENCE A LAQUELLE LE PERE EST SEUL AVEC SON OU SES ENFANT.S.....	523
GRAPHIQUE 2 – SENTIMENT DES PERES DE DISPOSER DE SUFFISAMMENT DE TEMPS POUR FAIRE CE QU'ILS SOUHAITENT AVEC LES ENFANTS.....	523
GRAPHIQUE 3 ET 4 – REPARTITION DES TACHES PARENTALES ENTRE LE PERE ET LA MERE.....	525
GRAPHIQUE 5 – CAUSES DECLAREES DES DIFFICULTES DES PERES A REALISER CERTAINES TACHES PARENTALES.....	526

TABLE DES MATIERES

DEDICACE	2
REMERCIEMENTS.....	3
RESUME ET MOTS CLES.....	4
ABSTRACT AND KEYWORDS	5
SOMMAIRE	6
INTRODUCTION.....	8
<i>I — Qualifier les pères en congé parental : le rôle de pourvoyeur de soins</i>	<i>8</i>
<i>II — Les pères en congé parental comme révélateur de la division sexuée du travail</i>	<i>13</i>
<i>III — Les pères en congé parental à l'étude</i>	<i>16</i>
PARTIE I : PENSER LES PERES EN CONGE PARENTAL EN SOCIOLOGIE – REVUE DE LITTERATURE ET METHODOLOGIE DE L'ENQUETE	20
CHAPITRE 1 : LA PATERNITE EN DOUBLE : CONCEPTS ET OUTILS POUR ETUDIER LES PERES.....	22
<i>I — Les indicateurs de la paternité</i>	<i>23</i>
<i>II — Les habits neufs de la paternité traditionnelle.....</i>	<i>25</i>
1. Les pères coupables	26
2. Les pères victimes.....	31
<i>III — La paternité créatrice.....</i>	<i>37</i>
1. Entre pater familias et « nouveau père » : la paternité au milieu du guet	37
2. La paternité sans les femmes ?	43
a) La paternité « en solitaire » comme miroir grossissant	43
b) La paternité « en solitaire » comme reconfiguration des normes	45
<i>Conclusion</i>	<i>48</i>
CHAPITRE 2 : L'INVERSION DU GENRE - UNE SOCIOLOGIE DES IRREGULARITES SOCIALES	52
<i>I — Constater l'inversion du genre</i>	<i>53</i>
<i>II — Unique en son genre</i>	<i>55</i>
1. La causalité de l'improbable.....	56
a) L'inversion comme destin : une socialisation inversée ?.....	57
b) Dispositions inversées ou polyvalence sexuée ?.....	59
c) Choisir l'inversion ?.....	60

2.	Être minoritaire dans sa formation ou son métier : une inversion totale ou une transgression circonscrite ?	63
a)	Faire son métier « comme un homme »	63
b)	Des carrières différentes	65
III	— Les hommes en congé parental sont-ils en situation d'inversion du genre ?.....	67
	Conclusion	69
	CHAPITRE 3 : LE CONGE PARENTAL COMME TRAVAIL DU TEMPS	72
I	— Le congé parental comme période d'intensification du travail parental.....	74
II	— Le congé parental comme dispositif de socialisation	77
III	— Le congé parental au prisme des temporalités.....	82
IV	— Les pères en congé parental : devenir pourvoyeur de soins	84
1.	Prendre un congé parental quand on est un homme	84
2.	S'adapter au rôle de pourvoyeur de soins	86
	Conclusion	88
	CHAPITRE 4 : LES PERES EN CONGE PARENTAL AU PRISME EMPIRIQUE	89
I	— Une enquête par entretiens : constitution des corpus.....	89
1.	La constitution du corpus principal : recruter des individus « invisibles »	89
2.	La constitution des corpus complémentaires : recruter des individus « lambdas »	93
II	— Biais et limites de la méthodologie employée.....	97
1.	Enquêter sur la parentalité et la socialisation par entretiens.....	97
2.	L'usage du téléphone dans l'entretien.....	100
3.	Une grille d'entretien rigide	101
III	— Être une jeune femme féministe qui interroge des pères de jeunes enfants : une opportunité plus qu'un obstacle	103
	Conclusion	106
	CONCLUSION DE LA PARTIE I.....	108
	PARTIE II : RECOURIR AU CONGE PARENTAL QUAND ON EST UN HOMME.....	113
	CHAPITRE 5 : LE CONGE PARENTAL DANS LE PARCOURS DE VIE DES PERES.....	117
I	— Le congé parental des pères : une entrée au répertoire des modes d'accueil de l'enfant ?.....	119
II	— Décider de prendre un congé parental quand on est un homme : une disponibilité biographique	122
1.	Des pères « empêchés » de paternité.....	123
2.	Un rapport distancié à l'emploi	125
3.	Des conjointes indisponibles	128
a)	Préserver l'emploi de la conjointe	129
b)	Prendre un congé parental « chacun son tour ».....	132
4.	Garder les enfants soi-même	134
III	— Le congé parental pour conserver son rapport au travail	137
1.	Le rapport au travail : désajustement au travail ou désajustement au métier ?	138

a) Une corvée nécessaire pour les pères	138
b) Le goût du travail des mères	141
c) Des vocations manquées	143
d) Les reconversions professionnelles : aller vers des secteurs « féminins »	145
2. Le rapport à la famille : la « valeur famille »	148
3. Des modèles familiaux atypiques	150
Conclusion	152
CHAPITRE 6 : NEGOCIER LE CONGE PARENTAL QUAND ON EST UN HOMME.....	154
I — Négocier son maintien dans le rôle de pourvoyeur de ressources.....	156
1. Un congé parental pour rebondir professionnellement	157
2. L’omniprésence des « projets »	160
3. La transgression assumée : « il n’y a pas que le travail dans la vie »	164
II — Négocier la délégation de l’accueil de l’enfant	169
1. Faire garder son enfant en crèche : justifier son implication dans les deux rôles	169
2. Faire garder son enfant ponctuellement : justifier le besoin de « temps pour soi »	171
III — L’économie de la gratitude : l’ambiguïté du don.....	173
1. Du côté des pères : un congé hédoniste ?	173
a) Un don à la conjointe ou un don de la conjointe ?	174
b) Un don pour l’enfant.....	177
c) Un don pour soi-même.....	177
2. Du côté des conjointes : recevoir un don exorbitant ?	180
a) Le cadre de référence : c’est normal qu’un homme ne s’occupe pas des enfants	181
b) La prise en charge des tâches parentales et ménagères par les conjointes : faire sa part ou contre-don ?	186
c) Irène ou comment convertir son conjoint au rôle de pourvoyeur de soins	189
Conclusion	196
CHAPITRE 7 : LE CONGE PARENTAL DES PERES - UNE PLURALITE DES EMPLOIS DU TEMPS.....	199
I — Être temporairement pourvoyeur de soins : le congé parental comme parenthèse dans la trajectoire professionnelle	202
1. Le congé parental comme trêve	206
2. Le congé parental comme épisode de la vie	212
II — Être pourvoyeur de soins comme responsabilité permanente : le congé parental comme continuité de la trajectoire professionnelle antérieure.....	217
III — Ne pas être (seulement) pourvoyeur de soins : le congé parental comme période de reconversion professionnelle	222
1. Le congé parental pour s’orienter vers une carrière permettant une meilleure articulation travail-famille.....	226
2. Le congé parental comme chômage.....	230
3. Le chômage comme congé parental.....	232
Conclusion	235
CONCLUSION DE LA PARTIE II	238
PARTIE III : DEVENIR PRINCIPAL POURVOYEUR DE SOINS QUAND ON EST UN HOMME	242

CHAPITRE 8 : APPRENDRE A ETRE POURVOYEUR DE SOINS 246

I — Ce qu'il faut apprendre pour être père.....	249
1. L'articulation travail-famille	250
2. S'occuper d'un enfant	252
3. La relation père-enfant	256
4. La division du travail éducatif	258
II — Les instances de socialisation.....	265
1. La conjointe	265
2. Les enfants.....	268
3. Le modèle parental hérité.....	271
III — Devenir pourvoyeur de soins : une question de temps ?.....	275
1. La paternité managériale : superviser le travail éducatif.....	276
2. La paternité de soutien : exécuter le travail parental	280
3. La paternité conjointe : partager la responsabilité de la gestion de l'enfant	286
Conclusion	293

CHAPITRE 9 : LE TRAVAIL DU TEMPS - LE CONGE PARENTAL COMME « EPREUVE TEMPORELLE » 296

I — Le congé parental : une fiche de poste prescrite par les besoins d'autrui	299
II — Les compétences temporelles : apprendre à s'organiser.....	307
III — Les compétences relationnelles : apprendre le tempo de l'enfant	314
IV — Une socialisation variable en fonction des conditions d'exercice du congé parental.....	319
1. Les maîtres du temps : détenir les ressources pour être dans le rythme	319
a) Les pères en « trêve » : intensifier le temps	320
b) Les pères principaux pourvoyeurs de soins : déployer ses compétences	321
2. Les déviants : quand les enfants sont gardé.es	331
3. Les débordés : une socialisation temporelle incomplète.....	333
a) Les pères au chômage de longue durée : subir la temporalité du rôle de pourvoyeur de soins	333
b) Les pères dépassés : un manque de compétences temporelles ?.....	339
Conclusion	344

CHAPITRE 10 : AMENAGER LE ROLE DE POURVOYEUR DE SOINS - UN CARE MASCULIN ? 346

I — Prendre soin quand on est un homme : un care paternel ou un care parental ?.....	352
1. Vers des pratiques parentales indifférenciées ?.....	354
2. Partager les tâches ménagères avec la conjointe	358
3. Le bricolage : une spécificité du care masculin ?.....	360
II — Se protéger de la disponibilité permanente	364
1. Mettre à profit les interstices de la présence intensive.....	364
2. Le retour au travail rémunéré : sortir de l'assignation au foyer	374
III — Être un homme pourvoyeur de soins : quelle(s) masculinité(s) ?.....	377
1. Les pères en « trêve » : la paternité comme distinction honorifique	381
2. Les pères principaux pourvoyeurs de soins : des pères de compétition.....	383
3. Les pères pour qui le congé parental est un épisode de la vie : des bénéfiques incertains	386
4. Les pères au chômage de longue durée : perdants sur les deux tableaux.....	388

<i>Conclusion</i>	391
CONCLUSION DE LA PARTIE III	397
CONCLUSION	399
<i>I — (Un)doing gender</i>	400
<i>II — Une diversité de parcours</i>	402
<i>III — Masculinités et paternités</i>	404
<i>IV — Masculinités et care</i>	407
<i>V — Les conditions de l’implication paternelle</i>	408
BIBLIOGRAPHIE	411
ANNEXE 1 : GRILLES D’ENTRETIEN	450
<i>I — Grille d’entretien pour les parents en congé parental</i>	450
<i>II — Grille d’entretien complémentaire pour les pères en congé parental</i>	452
<i>III — Grille d’entretien pour les pères qui n’ont pas pris de congé parental</i>	454
ANNEXE 2 : TABLEAUX RECAPITULATIFS DES ENQUETE.ES	457
<i>I — Pères en congé parental à temps plein</i>	457
<i>II — Mères en congé parental</i>	467
<i>III — Pères qui n’ont pas pris de congé parental à temps plein</i>	473
ANNEXE 3 : HISTOIRE DU CONGE PARENTAL	480
ANNEXE 4 : LA REFORME DU CONGE PARENTAL (FRANCE, 2014) – UN SIGNAL FORT OU UNE AUTRE MESURE SYMBOLIQUE ?	487
<i>I — Les évolutions du projet de réforme</i>	490
<i>II — Une réforme de plus en plus critiquée</i>	494
<i>III — Deux ans de rhétorique réactionnaire</i>	500
<i>IV — Une réforme hypocrite, ou l’égalité au service de l’austérité ?</i>	502
ANNEXE 5 : LES DETERMINANTS DE LA PRISE DU CONGE PARENTAL (BIBLIOGRAPHIE)	518
ANNEXE 6 : “ÊTRE PERE AUJOURD’HUI”	520
<i>I — Les représentations et modèles sociaux de la paternité</i>	521

<i>II — La présence des pères, contrainte par l'activité professionnelle ?</i>	522
<i>Conclusion</i>	527
ANNEXE 7 : TABLE DES ENCADRES	528
ANNEXE 8 : TABLE DES TABLEAUX ET DES GRAPHIQUES	530
TABLE DES MATIERES	531