



Partage obligatoire du congé parental : point de vue des pères et des mères

ÉDITORIAL

François FONDARD
Président de l'UNAF

Une étude inédite...

Alors que les parents peuvent d'ores et déjà partager le congé parental d'éducation, seul 3% des pères en touchent l'indemnité. Si de nombreuses études existent sur le vécu de ces pères particulièrement impliqués dans l'éducation de leurs jeunes enfants, il n'existe pas d'étude approfondie pour comprendre pourquoi les autres pères n'ont pas souhaité prendre ce congé, à temps plein ou à temps partiel.

L'UNAF a souhaité donner la parole aux parents concernés par le congé parental par le biais d'une étude qualitative confiée à l'institut IPSOS afin d'analyser en profondeur leurs représentations et leurs attentes.

Des pères davantage motivés par un congé parental après 2 ans...

Le congé parental est décrit par les pères comme un temps d'abord maternel, il est bien souvent vécu et ressenti, par les pères comme un prolongement de la grossesse, du congé maternité lui-même, pour des raisons biologiques (permettre à la mère de récupérer après l'accouchement), physiologiques (allaitement), psychologiques (fusion mère/enfant). Pour eux, la présence paternelle trouve néanmoins toute sa pertinence plus tard, c'est-à-dire plus au moment de l'enfance que de la naissance à proprement parlé. C'est pourquoi, les pères interrogés s'imaginent davantage en congé parental d'éducation lorsque leur enfant à deux ans et plus.

... mais freinés par les risques professionnels, financiers encourus

Même si l'idée de prendre un congé parental a pu effleurer certains pères, la crainte du chômage, de perdre leur place chèrement acquise dans l'entreprise, le regard de leur entourage ... sont autant de freins qui les ont finalement, la plupart du temps, dissuadés. La méconnaissance des droits, la faible indemnisation renforcent la frilosité des pères.

Bon, si tu ne peux pas prendre 6 mois de congé :

- a) on trouve une crèche
- b) on demande à la voisine de garder bébé
- c) ma mère emménage chez nous
- d) je démissionne

Pour les pères : l'importance du libre arbitre

Autre enseignement de l'étude, le projet visant à obliger le partage entre les parents achoppe directement sur la conception de la paternité et les contraintes du monde du travail. En effet, la réforme envisagée est vécue comme une paternité d'obligation, là où les pères se vivent plutôt dans une paternité d'intention. Ils ne désirent pas se voir forcer la main.

Les pères interrogés plébisciteraient les formules à temps partiel, mieux indemnisées, qui pourraient être prises en même temps que la mère, et surtout une révolution des pratiques dans l'entreprise pour qu'enfin la parentalité soit prise en compte et la conciliation famille/travail renforcée.

L'UNAF veut faire entendre ce point de vue des pères au moment où une réforme du congé parental vise à les obliger à partager ce congé avec les mères. L'étude a permis d'imaginer avec eux comment lever leurs freins à la prise d'un congé parental et leur permettre d'avoir un véritable choix, sans perte de droits pour les familles.



Objectifs de l'étude

- **Evaluer le niveau de connaissance des parents concernant le congé parental d'éducation et le CLCA** : connaissent-ils les conditions à remplir pour prendre un congé parental? Pour toucher le CLCA? Les pères savent-ils qu'ils peuvent le prendre au même titre que les mères?
- **Déterminer le degré d'appréciation du système actuel** : sont-ils satisfaits des modalités actuelles du CPE et du CLCA? Que pensent-ils du fait que ce sont essentiellement les mères qui en profitent?
- **Comprendre quels sont les leviers véritablement efficaces d'une meilleure répartition du temps entre pères et mères** : quelles sont les mesures qui leur paraissent être les plus utiles pour développer l'implication des pères? Sont-elles comprises, intéressantes, constructives ?

Réalisation de l'étude :

Davina Rowley, Régis Suteau, IPSOS ; en collaboration avec Servane Martin, chargée de mission Petite enfance, UNAF.



Méthodologie

L'Institut Ipsos a organisé quatre groupes de parents entre le 17 et le 23 juillet 2013.

- 1 groupe de 8 pères, de catégories socioprofessionnelles moyennes (CSP B), habitant à TOURS. La moitié des pères du groupe a une femme qui est soit en congé parental total soit en congé parental partiel, pour l'autre moitié la femme n'est pas en congé parental.
- 1 groupe de 8 pères, de catégorie socioprofessionnelles « populaires » (CSP C), habitant LILLE. La moitié des hommes du groupe a une femme qui est soit en congé parental total soit en congé parental partiel, pour l'autre moitié la femme n'est pas en congé parental.
- 1 groupe de 8 pères, de catégories socioprofessionnelles moyennes et cadres (CSP A-B), habitant PARIS. La moitié des hommes du groupe a une femme qui est soit en congé parental total soit en congé parental partiel, pour l'autre moitié la femme n'est pas en congé parental.
- 1 groupe de 8 mères, de catégories socioprofessionnelles « populaires » (CSP C), habitant la RÉGION PARISIENNE.

Critères communs (pères et mères)

- Mix de familles avec 1, 2 ou 3 enfants ou +
- Tous ont un enfant de moins de 2 ans et demi
- Ages répartis
- Mix de situations financières (hommes gagnant plus ou moins que leur conjointe)

Pères



- Aucun hostile « à l'idée d'interrompre pendant quelque temps totalement ou partiellement son activité professionnelle pour s'occuper de ses enfants » avec des indemnités compensatoires
- Tous sont salariés depuis au moins deux ans (nécessaire pour bénéficier du congé parental)
- Mix de profils d'activités : panachage entre salariés PME, grandes entreprises et fonctionnaires

Mères



- Toutes en Congé parental
- Toutes bénéficiaires soit du CLCA (avec montants variables) soit du COLCA pour les mères de trois enfants et plus
- La moitié en congé parental partiel, la moitié en congé parental total
- Habitant Ile de France, hors Paris intra-muros
- Toutes ont été salariées depuis au moins deux ans (nécessaire pour bénéficier du congé parental)
- Mix de profils d'activités professionnelles (passées pour les mères en CP total et présentes pour les CP partiels) : panachage entre salariées PME, grandes entreprises et fonctionnaires

I. La perception des congés de parentalité : des pratiques et des regards

1. Le congé parental : une connaissance parfois très précise, parfois très floue

Pour la plupart des pères que nous avons rencontrés (à l'exception notable des pères en CSC C), le congé parental est peu connu. On en connaît le principe (prendre plus ou moins de temps pour son enfant, en se dégageant de son travail), mais les modalités (conditions de prise du congé parental, conditions d'indemnisation, montant des prestations compensatoires versées par la CAF) sont très peu connues par les pères. 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.

« C'est un peu mystérieux pour moi, les démarches se font auprès de qui : l'employeur, les services sociaux ? En termes de salaires, monsieur disait qu'il ne peut pas y avoir de pertes de salaires, mais si, je ne sais pas ? » PÈRES, CSP B, TOURS

« J'ai appris il y a six mois ce que c'était, ma conjointe a pris un 100 %, elle ne retourne plus au boulot » PÈRES, CSP C, LILLE

« Je sais que ça existe et ça ne va pas beaucoup plus loin » PÈRES, CSP A-B, PARIS

De la même manière, le CLCA est peu connu des pères, sauf des pères issus de CSP C, qui non seulement connaissent la signification du sigle CLCA, mais surtout sont à même de préciser le montant des prestations qu'ils perçoivent. Les pères des CSP A et B ont davantage retenu le sigle « PAJE », sans savoir précisément non plus à quoi il renvoie.

Une telle ignorance est tout à fait significative. Elle revient à dire que pour les pères des catégories sociales moyennes et supérieures (A et B), la question du congé parental semble plus symbolique (dans quelles mesures peut-on s'autoriser à exister en-dehors de son travail) que financière (dans quelles mesures le manque à gagner m'empêchera-t-il, ou non, de prendre effectivement un congé parental ?).

Alors que pour les pères issus des caté-

gories populaires, la question posée par le congé parental est avant tout financière : pouvons-nous nous le permettre ?

« A 80 % on gagne 144 euros quelque chose » PÈRES, CSP C, LILLE

« Le CLCA c'est comme un congé parental ? c'est 80 % au lieu d'être à 100 % chez soi... » PÈRES, CSP A-B, PARIS

2. Le congé parental : un congé perçu comme maternel

Dans ce contexte, le congé parental est investi comme un temps d'abord maternel. Il est bien souvent vécu et ressenti, par les pères comme par les mères, comme un prolongement de la grossesse, du congé maternité lui-même, pour des raisons biologiques (il permet à la mère de récupérer après l'accouchement), physiologiques (il permet à la mère d'allaiter son enfant plus longtemps), et, évidemment, psychologiques (il permet à la mère et à l'enfant de rester le plus longtemps possible en symbiose, ce qui est perçu comme bénéfique pour l'un comme pour l'autre).

« Avec la question de l'allaitement, et le statut du travail, on s'est dit c'est plus simple que ce soit elle » PÈRES, CSP B, TOURS

« C'est la femme qui décide si elle se sent bien avec l'enfant, si elle veut évoluer avec lui et si c'est possible qu'elle continue » PÈRES, CSP B, TOURS

« Oui de toutes façons elles sont arrêtées avant et après l'accouchement, nous on a 14 jours finalement, on n'a pas de cassure comme ça, c'est comme la coupure des vacances » PÈRES, CSP B, TOURS

« Pour moi, le congé parental, on en parle plus pour les femmes. J'ai un ancien collègue qui avait pris un congé parental, mais pour un homme, c'est rare, il gagnait moins que sa femme aussi » PÈRES, CSP C, LILLE

De manière transversale, pour toutes les CSP, le congé parental est donc perçu comme un temps très nettement maternel, et le fait que ce soit la mère qui s'investisse à ce moment particulier peut être perçu comme une transgression.

521 000

bénéficiaires du CLCA, dont 225 500 à taux réduit (travaillent à temps partiel) et 295 500 « à taux plein ». Source (PLFSS 2013)

« Je m'imagine bien, au parc, à parler avec les autres femmes en poussant la poussette. C'est sûr, dans la conscience collective, le congé parental, c'est souvent la femme » PÈRES, CSP C, LILLE

Le congé parental est d'autant plus décodé comme un moment maternel que le père se sent en retrait au moment de la naissance et dans les semaines qui suivent : il tient à être présent, mais tout en ménageant une certaine distance.

3. Le congé paternité : entre présence et distance

Parmi tous les pères rencontrés, tous ont déclaré avoir pris leur congé paternité, alors même qu'ils n'y sont pas légalement obligés. Mais tous disent avoir apprécié de pouvoir exercer leur libre-arbitre dans la prise de ce congé paternité : d'abord dans le fait de décider de le prendre, ensuite, dans la manière de prendre ces quelques jours de congé, c'est-à-dire, bien souvent, au moment où il le pouvait/voulait.

Le congé paternité tel qu'il est perçu aujourd'hui relève donc d'un rituel, d'un choix qu'on fait avec plaisir, et en aucun cas d'une obligation : le père (de CSP A, B, ou C) est fier de pouvoir prendre son congé paternité de son plein gré, la mère est fière de dire (à sa famille, à ses proches, à son entourage) que son compagnon a bien pris ses jours de paternité ; et le sentiment de fierté découle justement de ce sentiment de liberté dans la prise de décision de prendre, ou non, ce congé paternité.

« C'est sympa, ça permet de connaître l'enfant, de se préparer ». PÈRES, CSP C, LILLE

« Non, j'ai pas envisagé de ne pas le prendre... et puis en général, tout le monde a des enfants, à l'usine, du moment que je ramène de quoi fêter ça, tout le monde est content ». PÈRES, CSP C, LILLE

Le libre-arbitre s'exerce aussi sur la manière dont les pères prennent ce congé : bien souvent, les quatorze jours sont dissociés. Le père prend d'abord ses trois jours de naissance, revient travailler pendant un laps de temps, et prend ensuite les onze jours qui lui restent. Ce qui apparaît ici nettement, au-delà de la négociation plus ou moins consentie avec le supérieur hiérarchique, c'est la négociation intime qui naît de la confrontation entre deux modalités identitaires, l'identité masculine d'une part, qui passe par le maintien de l'identité professionnelle, et l'identité paternelle d'autre part, qui se découvre et s'apprécie pas à pas. L'homme prend en fait le temps de négocier pour lui-même, dans les premiers temps du post-partum, les moments où il décide d'être homme, et les moments où il apprend à être et devenir père.

« *Moi j'ai pris les trois jours de naissance, ensuite je suis parti retravailler une semaine, et ensuite j'ai pris les 11 jours. Parce que mon employeur avait besoin de moi, on travaille dans une usine à fort pic d'activité, donc on s'est arrangé. J'ai voulu lui rendre service parce que je sais qu'il me rend lui aussi service quand j'ai besoin* » PÈRES, CSP C, LILLE

« *Moi j'ai pris les trois jours au début, ensuite je suis reparti travailler deux semaines avant de prendre le reste* » PÈRES, CSP C, LILLE

4. Derrière le masque : un baby-blues paternel ?

Au-delà des discours déclaratifs, qui n'ont pas moins leur part de vérité – fierté de prendre ses jours de congé paternité – on décèle néanmoins quelques indices qui révèlent, derrière la confusion organisationnelle, le flottement identitaire dans lequel la naissance projette les pères. Ils semblent chercher leur place. Et, du coup, ils se livrent à de multiples activités, par ailleurs fort utiles, qui constituent autant de stratégies compensatoires visant à amortir le choc de la paternité.

« *On est content de le prendre, pour gérer les allers-retours à la maternité, s'occuper des autres enfants...* ». PÈRES, CSP B, TOURS.

« *Je me suis beaucoup occupé de ma famille plus que du bébé* ». PÈRES, CSP A-B, PARIS

Certains pères, eux, se reposent avant le retour de leur femme de la maternité : le congé paternité est ici assimilé à un congé de repos.

« *Lors des cours de préparation à l'accouchement, on nous dit que ce sera l'horreur lors du retour à la maison, qu'il faudra marcher sur des œufs, faire attention... du coup on se détend, on anticipe pour mieux pouvoir aider notre femme après* ». PÈRES, CSP C, LILLE

En réalité, il semble que ces stratégies de compensation masquent mal une crainte de la part des pères concernant leur compétence paternelle. Cette crainte prend des multiples formes : inconfort vis-à-vis du nouveau-né (lors du change, notamment, vécu comme un moment particulièrement difficile), incompétence par rapport à la mère qui semble décrypter plus facilement qu'eux leurs enfants (signes éventuels de maladie, signes de faim ou de soif), et, plus généralement, ennui voire déprime.

« *Moi je sais que je n'aurais pas pu (prendre un congé parental) : je ne peux pas m'occuper d'un enfant toute la journée, changer les couches* ». PÈRES, CSP B, TOURS

« *Une femme arrive à voir certaines choses que les hommes ne voient pas : en changeant les couches, j'ai vu des boutons sur les fesses, je ne savais pas quoi faire, je ne dis pas que je panique, mais bon je nettoie et je remets la couche, mais quand elle rentre je le lui dis, je ne sais pas quoi faire* ». PÈRES, CSP B, TOURS

« *En théorie le congé parental ça me donne envie, le fait de s'occuper d'un enfant c'est formidable, chacun le vit à sa manière, mais il y a quelque chose, il ne faut pas faire que ça, moi ça m'emmerde, je ne pourrais pas* ». PÈRES, CSP B, TOURS

5. Qui garde les enfants ?

Dans toutes les familles que nous avons rencontrées, la question de la garde des enfants s'est posée. Cette problématique est d'actualité depuis la naissance de l'enfant (après la fin du congé maternité, soit lorsque l'enfant a deux mois et demi) jusqu'à son entrée à l'école (à ses trois ans).

De multiples solutions ont été envisagées par ces familles, qui ont eu recours, en fonction de leur CSP, à des modes de garde différents : si quelques chanceux obtiennent des places en crèches, la pénurie générale des modes de garde oblige néanmoins les parents à recourir à d'autres solutions. La garde partagée est la solution la plus volontiers choisie par les familles parisiennes issues des catégories sociales supérieures. Pour les catégories les plus populaires, à Lille, la solidarité familiale intergénérationnelle joue un rôle clé : grands-parents, oncles et tantes se dévouent à tour de rôle, en fonction de leur propre situation personnelle plus ou moins précaire (chômage, retraite) pour garder quelque temps un enfant de leur entourage familial, en attendant que la famille trouve un mode de garde plus pérenne et surtout moins coûteux, accessible financièrement.

« *Moi j'ai un enfant de huit mois que ma mère garde, elle s'est mise en préretraite exprès, pour s'occuper de ses petits-enfants, elle garde aussi celui de ma sœur* ». PÈRES, CSP C, LILLE

« *C'est le frère de ma femme qui garde les enfants : ma femme ne voulant pas de nourrice, elle a trouvé cette solution, mais c'est du transitoire* ». PÈRES, CSP C, LILLE

La solution de l'entourage paraît apporter une double garantie, financière évidemment, mais aussi et surtout psychologique. Le fantasme de maltraitance de son enfant par un tiers (nourrice) existe bel et bien et vient expliquer le recours à ces systèmes D. Il est aussi à l'origine du choix de congé parental de certaines femmes.

« *On entend tellement d'histoires avec les nounous, tout ça... moi, je voulais être sûre qu'il ne leur arriverait rien, c'est d'abord pour cela que j'ai voulu les garder moi-même* ». MÈRES, CSP C, RÉGION PARISIENNE

350 000

solutions d'accueil sont déjà manquantes d'après le Haut Conseil de la Famille. L'étude d'impact du projet de loi prévoit que seule une fraction des couples pourra partager le CLCA, aboutissant à son raccourcissement de fait, ce qui « exercera une pression supplémentaire sur le besoin de garde des enfants ».

II. Les représentations associées aux rôles du père et de la mère

Les résultats de l'étude conduite par Ipsos au mois de juillet 2013 mettent en évidence la permanence des représentations sociales et symboliques dans les logiques d'attribution des rôles paternel et maternel. On retrouve quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle d'origine, chez les hommes comme chez les femmes, une représentation sexuée relativement traditionnelle du rôle des deux parents.

Par conséquent, l'image de la parentalité qui est plutôt induite par cette représentation sexuée de l'homme et de la femme repose plutôt sur une logique de répartition que de substitution : pour les mères et pour les pères rencontrés, il y a des tâches qui sont plus traditionnellement dévolues aux mères, et il y en a d'autres qui relèvent des pères.

1. La mère : la présence, la naissance, le « care »

Alors même que les mères ne se privent pas pour dire que le sentiment maternel est loin d'être immédiat, qu'il s'ancre et se développe avec le temps (et, parfois, avec les grossesses), mères et pères de toutes CSP confondues estiment que la mère est plus à sa place que le père auprès d'un nouveau-né. La naissance et tout ce qui l'entoure – l'allaitement évidemment, et plus généralement les soins prodigués au bébé – sont placés sous le signe d'une présence maternelle de l'ordre du « care ».

« Il y a une dimension que l'on n'aborde pas dans les choix, c'est par rapport à... entre le père ou la mère on peut aussi poser la question : est-ce que ce n'est pas plus important que l'enfant au moins dans la première année, qu'il ait beaucoup plus le contact, la présence de la mère que celle du père ? Peut-être que les enfants ont plus besoin

de la mère que du père ». PÈRES, CSP A-B, PARIS

« Et surtout en phase d'allaitement ». PÈRES, CSP A-B, PARIS

« C'est peut-être un peu machiste mais je le vois comme ça ». PÈRES, CSP A-B, PARIS

2. Le père : la distance, l'enfance, l'activité

En contrepoint de la place de la mère se dessine celle du père. Celle-ci s'ancre dans une temporalité différente : le sentiment de paternité, et plus généralement, la place du père sont perçus comme relevant d'un apprentissage qui s'étale sur une durée plus longue. Domine surtout, chez les pères comme chez les mères interviewés, l'impression que la présence paternelle, certes plus longue à s'installer, trouvera néanmoins toute sa pertinence plus tard, c'est-à-dire plus au moment de l'enfance que de la naissance à proprement parler.

Le rôle paternel, tel qu'il est perçu aujourd'hui, repose donc davantage sur une dynamique d'interaction (via le jeu, les activités sportives) plus que sur le soin prodigué aux tout-petits. Dans les tous premiers temps de la paternité, le père, qui n'exerce pas alors pleinement son rôle car il prend ses marques, défend donc bec et ongles cette distance vis-à-vis de l'enfant, perçue comme nécessaire puisque justement elle contrebalance le sentiment de fusion qui émane de la relation mère – enfant.

« Je me suis aperçu qu'avec un enfant, c'est bien d'avoir un minimum de distance, ça évolue très vite et quand on a tout le temps le nez dessus, on le voit moins, c'est un autre regard ». PÈRES, CSP B, TOURS

« Si on est tout le temps avec la petite on n'a pas ce regard extérieur ». PÈRES, CSP B, TOURS

3. Peu de réversibilité des places et des rôles sociaux

On note une persistance des rôles sociaux de sexe dans la représentation des pères et des mères, confirmée et encouragée par l'entourage. La réversibilité des rôles ou des places est délicate. Elle pourrait être source de ridicule pour celui ou celle qui s'y risquerait, et notamment pour le père qui voudrait occuper le terrain de la naissance, perçu comme éminemment maternel par la société. La perception des pères est aussi souvent que le rôle de la mère (fusion avec le bébé) se justifie par le biologique (allaitement, accouchement...)

« Dans ma famille quand on en a parlé un petit peu.. Ma femme gagnant plus que moi, c'est moi qui aurais pris le congé parental... J'ai eu quelques moqueries, des taquineries dans la famille : 'c'est toi qui va faire la maison ? Le lait ?' je le prenais bien, j'ai la fibre maternelle, j'aime m'occuper des enfants mais au bout d'un moment quand tout le monde se moque.. on se sent un petit peu.. pas à sa place » MÈRES, CSP C, RÉGION PARISIENNE

« Ce n'est pas moi qui vais donner le sein ! » PÈRES, CSP C, LILLE

Cependant, les pères, interrogés sur leur perception d'un père qui prendrait un congé parental, le considèrent le plus souvent de manière positive surtout lorsqu'il s'agit d'un congé parental pris après la toute petite enfance.

Adjectifs qualifiants les pères en congé parental « Modernité, pas macho, innovant » PÈRES, CSP A, REGION PARISIENNE

Les mères apparaissent plus dubitatives à l'idée que le père de leurs enfants s'arrête à leur place, mettant parfois en avant le manque de goût des pères pour ce rôle, mais plus encore l'incompétence, réelle ou supposée, aux soins aux jeunes enfants.

« Impossible de laisser un homme à la naissance tenir la maison de A à Z » MÈRES, CSP C, REGION PARISIENNE



3% des bénéficiaires du CLCA sont des pères
Source (PLFSS 2013)

III. Le congé parental aujourd'hui : retour d'expériences des mères... et des pères !

1. Le congé parental : retour d'expériences mères / pères

Ce qui est digne d'être noté, c'est la proximité des retours d'expériences de congé parental entre les femmes et les hommes que nous avons interrogés. Comme si, au-delà des représentations sexuées dites traditionnelles encore présentes aujourd'hui, la réalité du quotidien avec un bébé ou un enfant donnait lieu finalement, à des expériences très proches pour le père et pour la mère : dans les faits, **le parent** est bien là. De fait, pères et mères, en congé parental total (pour les mères) ou partiel (pour les mères et les deux pères que nous avons rencontrés) décrivent des journées **très similaires, où l'on n'arrête pas une seconde**, entre tâches ménagères et soins prodigués aux enfants.

« C'est difficile, quand la petite était bébé c'était pas évident, car il y a la sieste, donc on peut pas s'éloigner, on ne peut pas passer l'aspirateur car ça fait du bruit, donc je fais la purée et les compotes, je la change, je balaie, l'aspirateur j'attendais après la sieste », père d'une petite fille d'un an, en congé parental à temps partiel à 80 %. CSP B, TOURS

« Je veux profiter vraiment du rôle de maman, je fais tout moi-même, je prépare les repas du bébé, je n'utilise même plus de lingette ». MÈRES, CSP C, RÉGION PARISIENNE

« Les journées passent trop vite, avec trois, impossible de s'arrêter une minute » MÈRES, CSP C, RÉGION PARISIENNE

« Moi le lundi je récupère de mon week-end : le petit se réveille, il prend le biberon, on joue, on se lave, il est 11h et je prépare à manger, on va chercher sa sœur, on mange, vaisselle, petit coup de pschit, rangement et puis voilà, il va à la sieste, à 4 h on joue et la journée est pliée, on a passé du bon temps et on s'est pas pris la tête » père de deux enfants de dix ans et quatre mois, en congé parental à temps partiel à 80 %. CSP B, TOURS

Globalement, on trouve, chez les pères comme les mères en congé parental, les mêmes sources de réjouissance et les mêmes contraintes : en positif, on est ravi d'être les premiers témoins de

la vie de l'enfant, de ses étapes de progression ; en négatif, pour les femmes en congé parental total (et non partiel), on se plaint avec le temps, d'une routine qui s'éternise, on ressent un sentiment de précarisation, on craint le retour dans le monde du travail.

« On voit des choses qu'on ne pourrait pas voir si elle était chez la nounou, la première balançoire, les premières dents, je ne vois pas comment on peut passer à côté de ça » père d'une petite fille d'un an, en congé parental à temps partiel à 80 %. CSP B, TOURS

« Moi ma femme, ça va faire un an qu'elle est en congé parental, elle aimerait bien reprendre le boulot quand même, elle a toujours les mêmes tâches, les mêmes choses, pas trop de vie sociale » PÈRES, CSP B, TOURS

« Au début c'est très compliqué, mais finalement je m'imagine mal reprendre le travail, j'ai des collègues qui ont repris le travail après trois ans et ça s'est très mal passé, moi ça va faire quatre ans, on perd l'expérience » MÈRES, CSP C, RÉGION PARISIENNE

2. Qui prend la décision ?

a. Le congé parental féminin : une décision avant tout individuelle

Lorsque la mère décide de se mettre en congé parental, il s'agit d'une décision avant tout individuelle. Elle est soutenue par le père certes, mais la décision, pour autant, n'est pas vraiment le fruit d'une négociation du couple. Elle a eu lieu avant, dans le for intérieur de la mère. Les témoignages des pères confortent cette impression : le congé parental pris par la mère est d'abord une décision féminine et individuelle.

« Ça vient de ma femme, elle l'a décidé elle-même pour le deuxième, après ça ne me gênait pas bien au contraire, ça permettait de mieux voir grandir le petit. Pour la première grossesse, elle s'était arrêtée quatre mois et elle avait repris à plein temps, elle n'avait pas aimé donc là elle a repris à 80 % ». PÈRES, CSP B, TOURS

« C'est un peu pareil, avec la question de l'allaitement... ». PÈRES, CSP B, TOURS

« Je n'ai pas eu mon mot à dire ». PÈRES, CSP B, TOURS

« C'est la femme qui décide ça ». PÈRES, CSP B, TOURS

« Ça a été évident, c'est elle qui a décidé ». PÈRES, CSP C, LILLE

Certaines mères, issues des catégories populaires, racontent néanmoins l'histoire autrement : dans certains cas, le choix apparaît comme clairement plus masculin, voire patriarcal.

« Moi mon mari il ne m'a pas imposé le congé parental, mais bon, il a voulu que je garde son fils, il a tellement voulu un petit garçon, quand je suis tombée enceinte il m'a dit : c'est toi qui gardes mon fils, en plus dans la rue on avait vu une nourrice frapper un petit garçon, c'était hors de question qu'on le confie à une nourrice du coup ». MÈRES, CSP C, RÉGION PARISIENNE

b. Le congé parental masculin

Nous avons rencontré deux pères en congé parental, qui étaient tous les deux à 80 %, en même temps que leur épouse : ils s'occupaient donc de leur(s) enfant(s) un jour de la semaine, tandis que leur femme les prenait à sa charge un autre jour. Dans ces deux cas, il apparaît que lorsque le père décide de se mettre en congé parental, c'est donc une décision de couple, au sens où la décision paternelle fonctionne comme un miroir de la décision maternelle (voir infra, 4).

3. Focus sur le congé parental féminin

a. Les motivations vues du côté des mères

Pour les mères, leur décision de prendre un congé parental s'explique par des raisons psychologiques en majeur, et physiologiques en mineur. Elles mettent ainsi en avant la question du mode de garde (manque de place, coûts) et font part de leur anxiété à l'idée de confier leur bébé à un inconnu lorsqu'elles n'ont pas d'autres choix que l'assistante maternelle ; elles parlent ensuite de leur désir de poursuivre sereinement leur allaitement au-delà de deux mois et demi (date à laquelle elles

sont censées reprendre leur travail) ; plus généralement, elles se refusent à laisser leur enfant car elles le trouvent « trop petit » et évoquent leur désir de « profiter » de lui. Ce désir de « profiter » de son enfant est particulièrement important pour les femmes qui vivent leur deuxième, voire leur troisième grossesse, et refusent de se laisser embarquer dans le rythme effréné de leur après-première grossesse, où elles avaient alors gardé leur emploi à un plein temps, courant partout pour aller à leur travail ou pour aller chercher leur enfant chez la nounou. Il y a, dans le congé parental que l'on prend pour son second ou son troisième enfant, un désir plus ou moins conscient de réparation vis-à-vis d'une première grossesse qui a été plus ou moins bien vécue.

« Moi, quand je l'ai laissé mon premier, j'avais vingt ans, j'étais jeune, je ne lui faisais que des petits pots, maintenant il n'aime pas les légumes, j'ai des remords... du coup, pour le deuxième, je me suis dit, c'est fini, je n'achèterai plus de petits pots, c'est les légumes tout frais, et je prends mon temps ». MÈRES, CSP C, REGION PARISIENNE

Les circonstances de la conception du bébé peuvent aussi influencer sur la décision de prendre un congé parental : si le bébé a mis du temps à arriver, notamment si les parents ont eu recours à des FIV, les parents semblent plus désireux de profiter de leur bébé, et donc de prendre un congé parental. Cet argument est avancé par les mères, mais aussi par les pères qui ont pris un congé parental pour eux-mêmes (voir infra).

b. Les motivations expliquées par les pères

Grosso modo, lorsque les pères expliquent les raisons qui ont poussé leurs femmes à prendre un congé parental, total, ou partiel, on trouve le même type de raisonnement : mise en avant du lien mère-enfant, allaitement, désir de protection maternelle. Plus généralement, les pères invoquent un ordre des choses, une vision plutôt traditionnelle de la société et de la place de chacun – et cela quelle que soit leur CSP.

« Pour la plupart d'entre nous, on a des femmes qui n'attachent pas forcément d'attention particulière à leur carrière. Après ça change aussi le comportement d'une femme d'avoir un enfant ». PÈRES, CSP C, LILLE

« Il y a ce lien qu'on ne peut pas avoir, c'est mon enfant mais je ne l'ai pas eu en moi ». PÈRES, CSP B, TOURS

« Au niveau du premier enfant, l'organisation était tellement bordélique, il fallait s'arranger pour partir plus tôt etc., donc pour le second elle a dit qu'elle prendrait un congé parental ». PÈRES, CSP C, LILLE

« C'était sa décision, elle voulait passer du temps avec les enfants ». PÈRES, CSP C, LILLE

c. Les freins

• La question de l'image de soi

Pour certaines femmes actives, très impliquées dans leur vie professionnelle, le désir de prendre un congé parental n'est pas allé de soi. De nombreux freins psychologiques ont dû être surmontés : domine d'une part la crainte de la rupture sociale, et d'autre part la peur d'un laisser-aller général ; enfin, le retour au travail est une perspective qui inquiète également (peur d'être placardisée, de ne pas retrouver son poste). On retrouve aussi ces freins chez les pères, finalement heureux pour le bébé, mais assez inquiets des conséquences de ce choix sur la vie de leur femme.

« Oui, mon mari a eu peur de ça, on n'est qu'une maman à ramasser le caca toute la journée, mon mari avait peur ». MÈRES, CSP C, RÉGION PARISIENNE

« Attention, je tiens à préciser une chose : je suis en congé parental total, mais je ne suis pas à la maison à m'occuper de mon gamin toute la journée, je ne suis pas en pyjama toute la journée, il faut faire attention c'est clair, sinon en un an je prends douze kilos, ou alors je peux me doucher à 16h, c'est très facile de se laisser aller ». MÈRES, CSP C, RÉGION PARISIENNE

« Moi ma femme a pris un congé parental partiel, parce qu'elle avait une ou deux amies pour qui ça s'était mal passé, qui avait vécu très violemment le retour au boulot ». PÈRES, CSP C, LILLE

Pour toutes ces raisons, le congé parental partiel apparaît souvent comme un choix moins radical, plus souple, plus modulable, moins lourd de conséquences (sur l'image de soi, sur les risques professionnels) que le congé parental total.

• L'épineuse question financière

Il est toujours difficile de comprendre la place exacte de la question financière dans des cas d'arbitrage sur des problématiques comme celle du congé parental, étant donné que l'argent peut servir parfois d'alibi plus ou moins inconscient pour

venir justifier des prises de position qui s'ancrent finalement bien plus dans des représentations symboliques (je ne peux pas ne pas travailler).

Sur ce point, il y a donc lieu de bien différencier les retours d'expérience du congé parental maternel en fonction de la CSP : de fait, pour les CSP A et B, il semble que l'arbitrage financier soit surtout symbolique, pour la simple et bonne raison que les pères dont les femmes sont en congé parental connaissent à peine le nom des prestations compensatoires (CLCA, PAJE), ne parviennent pas vraiment à les chiffrer, et finalement, avouent eux-mêmes les considérer comme symboliques.

« C'est un petit peu symbolique le montant versé par la CAF ». PÈRES, CSP A-B, PARIS

En revanche, pour les pères et mères issus de CSP C, on peut estimer que l'arbitrage est avant tout financier : la question de l'argent et des compensations versées par la CAF est tout de suite posée en début de réunion, et bien souvent, ils connaissent au centime près les montants versés au titre de la PAJE et du CLCA. De la même manière, tout le lexique de ces prestations compensatoires leur est relativement familier, ce qui est loin d'être le cas pour les pères issus des CSP A et B. Enfin, beaucoup de femmes issues des CSP C disent avoir pris sur leurs économies pour financer leurs quelques mois de congé parental total.

Sauf pour les CSP C, la dimension financière apparaît comme secondaire, comme un discours de rationalisation venant étayer un choix relevant surtout du domaine psychologique : elle explique néanmoins pourquoi on préfère prendre un CP partiel qu'un CP total (beaucoup de femmes expliquent avoir pris sur leurs économies pour se financer leurs deux, trois, quatre, six mois de CP total).

« C'est surtout en fonction de l'aspect financier, il faut penser que si on prend un 80 %, c'est une décision qui a été réfléchie à deux pour nous ». CSP C

4. Focus sur le congé parental masculin

Les deux pères que nous avons rencontrés et qui avaient fait le choix du congé parental à 80 % expliquent leur choix de manière relativement similaire à ceux des femmes : une difficulté à concevoir

l'enfant, ou, plus simplement, le désir de profiter de leur enfant, ou bien, également, une paternité arrivée tardivement.

« C'est le contexte du couple, on a eu du mal à avoir un enfant, je pense qu'on prend plus conscience qu'il faut en profiter, et je me suis dit je vais le prendre à 80 %, mais faut pas se voiler la face, à un moment il faut faire un choix financièrement et c'est pas facile » père en congé parental, CSP B, TOURS

De manière tout à fait significative, on constate en fait que, pour ces pères en congé parental, **le centre de gravité de leur paternité s'est pour ainsi dire déplacé**, par rapport aux pères plus traditionnels : pour ces pères en congé parental, la **paternité s'exprime davantage dans l'être**, le bonheur, le fait de « profiter », moins dans le faire (les activités).

« Moi j'ai pris un 80 % car je voulais profiter du petit, je n'avais pas l'habitude et je me suis permis de prendre un congé

parental, je suis censé finir en décembre, mais je vais refaire une demande je pense pour le mercredi, même si je perds du salaire, c'est un bien-être » PÈRES, CSP B, TOURS

« Je suis en congé parental à 80 %, je ne travaille pas le lundi, c'est que du bonheur. C'est un de mes collègues, un homme bien informé, qui m'a dit que je pouvais en profiter, que c'était remboursé, qu'on ne perdait pas en salaire » PÈRES, CSP B, TOURS

IV. Quelles solutions envisager afin d'impliquer davantage les pères dans les premiers moments de la vie de l'enfant ?

1. Un congé parental obligatoire pour les pères ?

Le projet de réforme gouvernementale, consistant à imposer au père de prendre six mois de congé parental, et donc, de fait, réduisant le congé parental de la mère à deux années et demie a reçu un accueil négatif auprès des pères et des mères interrogés. Sur le principe, peu se souvenaient des modalités de la réforme gouvernementale ; certains se souvenaient plus généralement de son principe, c'est-à-dire, selon eux, « favoriser la prise du congé parental par le père ». Concrètement, le projet de réforme gouvernementale, pour les pères de toutes les CSP confondues, cumule plusieurs écueils.

a. Un rejet sur le plan pratique, lié à la perception d'une prise de risque multiple (pour le CP total, toujours)

• Une prise de risque sur le plan professionnel :

Un arrêt de travail de six mois est perçu comme une prise de risque majeur dans la vie professionnelle masculine. Aujourd'hui, les pères que nous avons rencontrés se refusent globalement, sauf exception, à mettre en danger leur sécurité et leur identité sociale professionnelle au nom de l'identité paternelle. En fonction des CSP, ce risque se colore néanmoins différemment.

Pour les CSP C, le risque majeur, est la perte de leur emploi : tous craignent d'être

remplacés (hommes et femmes) ou dirigés plus ou moins directement vers la porte à leur retour de congé parental. Ils sont effrayés par la logique de mutualisation des risques qu'entraîne le projet de réforme gouvernementale : loin d'y voir une mise à égalité des femmes et des hommes dans l'interruption de carrière professionnelle, ils anticipent des dommages collatéraux.

« C'est dommage ce projet de loi, parce qu'une femme qui prend un congé parental, elle met sa carrière entre parenthèses pendant deux ans et demi. Mais si le mari prend ses six mois, il perd six mois de carrière aussi. Ça fait quand même deux carrières de fiches peut-être, c'est un grand risque » PÈRES, CSP C, LILLE

« Le risque c'est la perte de l'emploi. L'employeur ne va pas forcément nous renvoyer, mais il peut nous placarder, nous pousser vers la porte » PÈRES, CSP C, LILLE

« C'est surtout le risque d'être remplacé, moi je suis pâtissier, si je prenais le CP, mon patron devrait engager quelqu'un » PÈRES, CSP C, LILLE

« On ne récupère pas forcément son poste au bout du compte.... Faut pas nous sortir des lois qui nous obligent à prendre six mois » PÈRES, CSP C, LILLE

« Oui, le père pourra profiter de ses enfants, mais après six mois, on retrouve quelle place ? » PÈRES, CSP C, LILLE

Pour les CSP A et AB (et aussi, mais en mineur, chez les C) domine davantage la crainte du regard des pairs (les collègues) : on s'interroge sur l'interprétation qui sera faite par les autres de cette demande de congé parental. Clairement, le congé parental est perçu comme un signe allant à l'encontre de la carrière professionnelle.

« Amener ces problèmes personnels au boulot c'est jamais bien vu, faire comprendre la situation... » PÈRES, CSP A-B, PARIS

« Je pourrais mais au boulot, je me mettrais en mode kamikaze « salut je prends six mois », derrière je cherche du boulot. Je serais grillé durant les trois prochaines années, le temps que le chef d'équipe change » PÈRES, CSP A-B, PARIS

« Je viens d'avoir une promotion, mais si je pars six mois, je la perdrais, même si je me mettais à temps partiel, car cela voudrait dire que je ne suis pas impliqué, et peut-être que les qualités que mon patron aura vues chez moi, il ne les verra plus si je lui demande un congé parental » PÈRES, CSP B, TOURS

• Une prise de risque sur le plan financier :

Ce point est capital pour les CSP C notamment.

« Moi je serais heureux d'être avec mes enfants, mais les répercussions après coup font peur, si on perd sa place ou si on a une diminution de salaire... » PÈRES, CSP C, LILLE

• Une prise de risque sur plan organisationnel : la question du mode de garde de l'enfant après deux ans et demi

Autre problème posé par le projet de loi : la question de la garde de l'enfant si le père ne prend pas ses mois de congé parental, dans le cas où la femme prend un congé parental total. Se pose en effet la question du mode de garde de l'enfant entre ses deux ans et demi (fin du congé parental de la mère) et ses trois ans (début de son entrée à l'école) : soit un laps de temps de six mois, pendant lequel il faudra trouver un mode de garde adéquat...

« Ça poserait des sacrés soucis car qu'est-ce qu'on va en faire pendant six mois ? On ne prend pas le congé paternité, les nounous ne prennent pas de contrats de six mois et les crèches sont pleines... ». PÈRES, CSP B, TOURS

« Après, il y aurait un problème d'organisation, vers deux ans et demi c'est l'époque de la crèche, et jusqu'au début de l'école, il y a tout une période qui peut poser problème ». PÈRES, CSP C, LILLE

« C'est pas évident de trouver une crèche ou une école qui prenne des enfants à deux ans et demi ». PÈRES, CSP C, LILLE

« Le problème pratique, c'est que le congé parental va jusqu'aux 3 ans de l'enfant c'est-à-dire jusqu'à l'entrée de l'école... Mais bonjour les problèmes de gardes pour les parents qui ne pourront pas prendre les six mois restants ». PÈRES, CSP A-B, PARIS

b. Un rejet sur le plan psychologique (dans le cadre du congé parental total)

Le fait de prendre un congé parental total pendant une durée de six mois, c'est-à-dire, concrètement, le fait d'arrêter de travailler pendant ce laps de temps, est perçu par les pères comme une rupture sociale, impensable, inenvisageable pour eux : à la fois sur le plan professionnel, bien sûr, mais aussi sur le plan social et psychologique. Si la réaction de l'employeur est brandie pour justifier leur réaction de rejet, on se rend aisément compte parfois, en creusant l'analyse, que ce sont d'abord eux les premiers réfractaires. C'est ici tout un pan de l'identité masculine qui est remis en cause par ce projet de loi, et de cela, pour beaucoup d'entre eux, il n'est simplement pas question.

• Vis-à-vis de soi-même

« Moi, au-delà du travail, je ne pourrais pas rester six mois tous les jours avec mon enfant, c'est une question de personnalité, c'est un choix personnel ». PÈRES, CSP B, TOURS

« Six mois 24h sur 24 je péterais un câble, je n'aurais pas la patience, chacun voit midi à sa porte, mais moi j'estime que je n'aurais plus de vie sociale ». PÈRES, CSP B, TOURS

« C'est la rupture sociale qui fait peur ». PÈRES, CSP C, LILLE

• Vis-à-vis de l'entourage

« C'est un truc de fainéant ». PÈRES, CSP B, TOURS

« Il faut avoir un pied au boulot, quand même ». PÈRES, CSP C, LILLE

« Ça serait six mois imposés, il faut aller voir son employeur, se présenter comme un Bourgeois de Calais : « c'est obligé vous n'avez pas le choix », ma femme reprend son travail.. Vous n'avez pas le choix ». PÈRES, CSP A-B, PARIS

c. Sur un plan plus intime, le refus d'une paternité d'obligation (pour le CP total)

Il semble que de tous les freins qui expliquent le rejet, par les pères, du projet de loi, le frein symbolique soit à la fois le plus puissant, et le moins dicible. En effet, le projet de loi repose sur une conception de la paternité implicitement définie comme une paternité d'obligation, là où les pères se vivent plutôt dans une paternité d'intention. Ils ne désirent pas se voir forcer la main, ils ont besoin de ce temps pour apprendre à négocier leurs deux identités, virile et paternelle : d'où leur besoin de fractionner leur jour de congé paternité, de prendre leur temps, de procéder à tâtons ; par conséquent, ce sas de six mois qui leur est imposé leur apparaît comme une forme d'obligation voir « un chantage ».

« C'est du chantage : dans le cas où le père ne prendrait pas ce congé parental, la mère ne pourrait pas en bénéficier, on oblige au final ». PÈRES, CSP B, TOURS

« Ça ne laisse pas le choix quoi ». PÈRES, CSP B, TOURS

« Restriction de liberté aussi ». PÈRES, CSP A-B, PARIS

« En négatif le côté obligatoire ». PÈRES, CSP A-B, PARIS

« Il faut pouvoir fractionner ces six mois ». PÈRES, CSP A-B, PARIS

En effet, ce projet de loi oblige : il oblige le père à prendre sa part dans la naissance, à s'immiscer dans la relation entre la mère et le nouveau-né, à s'occuper du nourrisson alors que justement, le père souhaite prendre son temps, ne pas se faire bousculer, voire déléguer cette première étape de la vie du nourrisson (trop inintéressante ou trop angoissante ?) à la mère.

« Au niveau des premiers mois de la vie de l'enfant, au niveau mental, la femme est plus posée, elle a plus de facilités, elle va plus facilement trouver des jeux pour l'enfant ». PÈRES, CSP C, LILLE

« Cela dépend si c'est au début ou à la fin, elle ne me laissera jamais seule avec le nouveau-né, aujourd'hui ma fille a seize mois et c'est encore compliqué ». PÈRES, CSP B, TOURS

Plus profondément, on se rend compte aussi que les pères remettent en cause ce qui leur apparaît comme une logique d'indifférenciation parentale dans ce projet de loi, et qui repose sur une dynamique de substitution indifférenciée d'un parent à l'autre : au contraire, les pères semblent désireux de maintenir une vraie logique de différenciation père / mère.

« Là on donne un package au couple et on dit 'démerdez-vous', moi je préfère perdre les six mois ». PÈRES, CSP B, TOURS

Même si, dans l'ensemble, les pères semblent très peu favorables à la prise de ce congé parental total, certains n'y semblent pas aussi fermement opposés. Il s'agit d'hommes relativement timides – qui ont eu du mal à prendre leur place dans les groupes qualitatifs et à affirmer leur point de vue – et, de leur propre aveu, assez peu « carriéristes ». Ils semblent séduits par l'idée, mais aussi un peu tétanisés par l'enjeu.

« Ce serait une longue coupure que je n'ai jamais vue, de garder mes enfants pendant six mois ! Ça serait le bonheur, mais professionnellement, ce serait dur de s'y remettre après ! Moi ça ne me poserait pas de problème avec mon travail ». PERES, CSP A-B, PARIS

d. Un rejet sur le plan politique

En transversal, pour les pères (et pour les mères) interrogés sur les motivations principales du gouvernement à l'origine de ce projet de loi, tous dénoncent un projet de loi qui, sous prétexte de promouvoir la parité, s'attaque en fait à ce qu'il prétend défendre : le congé parental. Pour tous en effet, le projet de loi est, dans son principe, rejeté car il est perçu comme trop comme idéologique (en théorie, faire bouger les mentalités), et semblant dissimuler les motifs économiques (en pratique, réaliser des économies budgétaires sur le dos des familles, surtout après avoir diminué le plafonnement du quotient familial, ce dont les pères issus des CSP A et B ont tout à fait souvenir). Cette réaction de rejet est cependant assez courantes dans les tests sur les projets de loi quelque soit le sujet.

« Ça permet à l'Etat de gagner six mois quoi » PÈRES, CSP B, TOURS

« À la base, ils ne voient pas mal, mais c'est mal fait, mal proposé ». PÈRES, CSP B, TOURS

« Je ne suis pas sûr de la bonne volonté du gouvernement, car je pense que la majorité des pères ne le feront pas ». PÈRES, CSP B, TOURS

« Faire la parité Homme/Femme, c'est un prétexte ce projet de loi,... ils savent très bien que sociologiquement la plupart des pères auront des difficultés de prendre un congé parental, donc en pratique c'est pratiquement acquis que la plupart des congés parentaux vont s'arrêter aux deux ans et demi de l'enfant ». PÈRES, CSP A-B, PARIS

1 bis. Le cas du congé parental partiel

Incontestablement, cette modalité de prise de congé parental est mieux acceptée par les pères. D'abord, parce qu'elle ne s'inscrit pas dans une période de six

mois marquant la perte d'un ancrage, professionnel et social : elle est donc perçue comme moins risquée, moins coûteuse socialement. Ensuite, parce que les pères (et les mères) visualisent mieux à quoi pourrait ressembler le jour de congé parental hebdomadaire paternel avec leurs enfants.

a. Un risque professionnel perçu comme moindre, sur le plan professionnel comme sur le plan financier

« Ce serait envisageable car j'aurais toujours un pied au travail et ça me permet de ne pas m'écarter du monde professionnel » PÈRES, CSP B, TOURS

« Il n'y a pas cette coupure sociale nette et franche ». PÈRES, CSP B, TOURS

« A temps partiel à 80 %, oui, je pourrais le faire. Parce que pendant six mois, sur une journée, je garde mon poste, mais au-delà de six mois, ils peuvent me balancer dans un autre service à l'hôpital ». PÈRES, CSP C, LILLE

« Sur le plan financier, 80 %, c'est intéressant, les 329 euros compensent le manque à gagner ». PÈRES, CSP C, LILLE

b. Une vision plus claire et moins angoissante de la réalité du congé parental

« On passerait plus de temps avec les enfants » PÈRES, CSP B, TOURS

c. Deux parents à 80 % : une solution perçue comme idéale

Le fait de promouvoir, pour les deux parents, un temps partiel de 80 %, avec du coup la possibilité de toucher un CLCA multiplié par deux apparaît comme une solution idéale, aussi bien pour les pères que pour les mères. D'abord, cette solution apparaît comme une vraie alternative à un mode de garde complet, dans la mesure où, les parents gardant alternativement leur enfant une fois par semaine,

la garde par autrui (nounou ou crèche) n'intervient que trois jours par semaine, ce qui s'avère beaucoup plus intéressant sur le plan organisationnel et évidemment sur le plan financier.

Ensuite, elle semble idéale dans la mesure où elle permet, au père comme à la mère, de garder un pied dans le monde du travail, tout en s'occupant davantage des enfants et de la maison que si l'on travaillait à plein temps. Bref, elle semble n'avoir pas d'inconvénient, sauf encore une fois pour les CSP A et B qui, véritablement, estiment que le fait de demander un temps partiel, même de 80 %, nuirait à leur carrière professionnelle.

2. Un congé paternité obligatoire pour les pères ?

L'hypothèse de rendre obligatoire la prise du congé paternité a été plutôt mal perçue par les pères, parce qu'elle relève de la même logique de paternité d'obligation versus intention. Alors même que tous prennent leur congé paternité, tous refusent de se le voir imposer. Ce sont les mêmes ressorts qui sont à l'œuvre : désir de gérer seul sa paternité, refus de se laisser déposséder de quelque chose qui relève de l'intime, volonté de chercher à négocier la prise de ses jours paternité, et, sur un plan plus symbolique, de se laisser par ce biais un délai de négociation entre ses deux identités, virile et paternelle.

Le fait de vouloir imposer le congé paternité crée un sentiment de conflit de loyauté pour le père, qui se sent devoir rendre des comptes à sa femme, mais aussi à son employeur. L'obligation du congé paternité le priverait donc non seulement de sa capacité de négociation, donc de l'exercice de sa liberté, mais aussi, d'un point de vue plus intime, de sa fierté.

« Non il ne faut pas, c'est un choix personnel ». PÈRES, CSP B, TOURS

« Il y a des gens qui ne pourront pas, qui n'auront pas la sensibilité ». PÈRES, CSP B, TOURS

« De toutes façons, c'est une privation de liberté, si le père devient un boulet pour la mère, ça peut arriver quoi, des parents qui n'ont pas la paternité facile... ». PÈRES, CSP B, TOURS

« Pourquoi obliger ? C'est comme l'histoire des six mois qui sont perdus si on les prend pas, c'est imposé, il faut laisser le choix aux pères ». PÈRES, CSP C, LILLE

20% c'est la différence de salaires pour la moitié des jeunes couples bi-actifs. Selon l'enquête « Emploi » de l'INSEE, pour 50% des jeunes couples (20-35 ans) dont les deux membres travaillent, un des membres gagne 20% de plus que l'autre.

Le partage obligatoire du CLCA imposerait une forte perte de revenu pour certains foyers, pouvant même engager la survie financière des ménages les moins aisés.

« C'est bien dans l'idée mais le principe d'imposer me dérange ». PÈRES, CSP C, LILLE

« Il y a aussi peut-être des pères qui n'auraient pas envie de le prendre ». PÈRES, CSP A-B, PARIS

« Ce n'est pas parce que j'ai envie de le prendre que je dois le rendre obligatoire pour les autres ». PÈRES, CSP A-B, PARIS

3. Rallonger le congé paternité ?

Dans le principe, les participants remarquent qu'il y a une vraie différence à redéfinir le congé parental par rapport au congé paternité : le congé parental, quelle que soit sa forme (totale ou partielle), est perçu comme s'inscrivant dans le temps long ; il est, par conséquent, une solution envisageable en termes de mode de garde pour l'enfant ; alors que le congé paternité s'inscrit, lui, dans le temps de la naissance de l'enfant et du post-partum : il permet une plus grande présence autour de l'accueil de l'enfant, mais il ne permet pas au père de mieux accompagner l'enfant ou d'être plus présent pendant la période de la petite enfance.

Dans son exécution en revanche, cette idée est plébiscitée, aussi bien par les hommes que par les femmes, à condition bien sûr que l'on puisse fractionner ce congé qui durerait idéalement un mois (durée émise en spontanée par les hommes comme par les femmes).

« Rallonger le congé paternité, tout le monde signe, c'est évident » PÈRES, CSP B, TOURS

« Un mois ce serait la bonne durée ». PÈRES, CSP C, LILLE

« Un mois fractionnable, c'est plus souple d'utilisation, l'employeur nous mettra moins des bâtons dans les roues ». PÈRES, CSP C, LILLE

« Ça serait intéressant si on ne modifie pas le congé parental tel qu'il existe, et on pourrait le prendre plus loin dans le temps, il faudrait que ce soit flexible. Dans la 1^{ère} année. » PÈRES, CSP A-B, PARIS

« Le fractionner aussi, 15 jours par-ci par-là ». PÈRES, CSP A-B, PARIS

« Ça sera toujours en complément 15 jours, ça ne change pas le mode de garde ». PÈRES, CSP A-B, PARIS

4. Prendre un congé parental sous forme de crédit-temps ?

Cette proposition reçoit le même accueil que la précédente : sur le principe, on estime qu'elle s'éloigne du congé parental ; mais dans l'exécution, on en apprécie les modalités, surtout pour les pères issus des catégories moyennes et populaires (B et C). Les pères issus CSP A, eux, toujours soucieux de l'image d'eux-mêmes qu'ils peuvent projeter en entreprise, sont peu désireux de rajouter des jours « enfants » à leurs congés payés et leurs jours de RTT.

« Ce n'est pas continu. Le congé parental aide les gens à garder leurs enfants ça, ce n'est plus vraiment le cas ». PÈRES, CSP A-B, PARIS

« Ce sont des pères déguisés ». PÈRES, CSP A-B, PARIS

« J'ai l'impression que ça fait un peu loisir, on s'écarte de la vocation initiale du congé parental... je coche je décoche.. ce n'est pas dans ma philosophie.. Ça reste professionnel ici j'ai l'impression ». PÈRES, CSP B, TOURS

« On a tous vécu des tensions dans le couple, parce qu'on n'a pas été à la fête du gamin, donc ça pourrait soulager de ce côté ». PÈRES, CSP C, LILLE

« C'est une bonne idée. C'est un crédit-temps donc on peut en disposer comme on veut, on prend notre congé quand on veut et le patron peut pas discuter ». PÈRES, CSP C, LILLE

« Et puis c'est étalé jusqu'aux huit ans de l'enfant, on le voit grandir, c'est mieux ». PÈRES, CSP C, LILLE

« C'est vraiment bien, les journées de crèche, on n'est jamais là, quand on sait que le 15 juin il y a la fête, on pose sa journée et voilà ». PÈRES, CSP B, TOURS

« Je me suis vu une fois avec la petite à Noël à l'hôpital, j'essayais d'appeler mon responsable pour avoir des jours, mais voilà à Noël ce n'était pas possible... ». PÈRES, CSP B, TOURS

« Moi je ne le ferais pas, je viens de lancer ma boutique ». PÈRES, CSP B, TOURS

« Pareil, je fais le choix de ma carrière, aujourd'hui j'ai besoin d'être plus qu'à 100 % ». PÈRES, CSP B, TOURS

5. Promouvoir davantage le congé parental ?

De manière transversale, les pères attendent aussi une plus grande communication sur le sujet du congé parental, et surtout une communication qui leur soit plus directement adressée et qui donc ne vise pas uniquement les mères. Beaucoup expriment en effet une certaine frustration par rapport à une communication perçue comme ciblée exclusivement en direction des jeunes mamans – courrier CAF, cours de préparation à la naissance. Pour minimiser leur sentiment de baby-blues (cf. supra), il pourrait être judicieux de les inclure davantage dans toute la période de la naissance, via une communication spécifiquement paternelle.

« C'est une bonne idée parce qu'on y connaît rien ». PÈRES, CSP C, LILLE

« Quand on fait des cours de préparation à l'accouchement, il y a beaucoup de travail sur la mère, mais à nous, le père, on ne nous parle jamais de ce qu'on va pouvoir faire, je ne savais même pas qu'on pouvait faire ça, qu'il y avait une compensation de salaire pendant un congé parental ». PÈRES, CSP C, LILLE

« On pourrait recevoir par exemple un courrier automatique quand on s'inscrit à la CAF ». PÈRES, CSP C, LILLE

« Ou quand on arrive à l'hôpital, pour remplir le dossier... Par contre, le fait de déclarer l'enfant dans les 48h, ça on nous le dit bien ! » PÈRES, CSP C, LILLE



Conclusion

La paternité se construit progressivement

Les pères rencontrés, au-delà des diversités liées à leurs milieux sociaux, à leurs origines géographiques, ont tous exprimé des sentiments assez convergents dans leur rapport à la paternité et dans les modalités qui pourraient les amener à les rapprocher de leur(s) enfant(s) pendant la période de la petite enfance.

Prendre le temps

Globalement, les pères vivent leur paternité sur le mode de l'intention, et non de l'obligation : pour eux, la paternité se construit progressivement, et elle devient de plus en plus légitime avec le temps, à mesure que l'enfant grandit. Tous les pères ont donc besoin de prendre leur temps : temps d'apprendre à connaître le nouveau-né bien sûr, temps d'appréhender le nouveau couple parental, mais temps aussi d'apprendre à négocier les deux parts identitaires qui cohabitent désormais en eux : la part virile, ancrée dans le monde professionnel, et la part paternelle, qui s'exerce à la maison. Il semble donc que les propositions qui poussent à impliquer davantage le père sur un mode d'obligation vont en fait précisément à l'encontre de ce qui fait, aujourd'hui, le sentiment de paternité et son originalité.

Avoir le choix

Les groupes réalisés poussent au contraire à penser que ce sont bien plutôt les modalités de proposition les moins contraignantes d'abord, et les moins déconnectées du monde professionnel ensuite qui rencontrent le plus de succès : l'allongement du congé paternité à une durée d'un mois à condition qu'il puisse être pris de manière fractionnée est ainsi plébiscitée, tout comme le fait de promouvoir un congé parental à temps partiel pour l'homme comme pour la femme, avec un CLCA pour les deux. En définitive, tout ce qui relève de la souplesse et qui permettra, de fait, la négociation douce et personnelle de ces deux modalités d'être – homme et père – aura plus de chance d'être accueillie favorablement que ce qui sera vu comme imposé et qui semble conduire, à tort ou à raison, vers une logique d'exclusion sociale.

Enfin, une plus grande communication sur le sujet ne nuirait pas, surtout en destination des pères, avant même le moment de la naissance : elle leur permettrait d'anticiper la question, d'y réfléchir (pour eux-mêmes, et avec leur employeur), et, probablement, de prendre plus aisément et plus librement la décision de se rapprocher leurs familles.

ETUDE QUALITATIVE - n° 8 - Septembre 2013

Président de l'UNAF : François Fondard / Directrice générale de l'UNAF : Guillemette Leneveu / Sous-directeur de la recherche, des études et de l'action politique : Jean-Philippe Vallat / Président du département Education Jeunesse, vice-président de l'UNAF : Rémy Guilleux / Responsable des études qualitatives : Patricia Humann / Mise en page et Impression : Hawaii Communication - 18 bis rue des Louveries - 78310 Coignières - 01 30 05 31 51 / Dépôt légal : Septembre 2013 / Illustrations : Aynié Laëtitia / N°ISSN 2109-1439 - Tirage : 2 500 ex



Union nationale
des associations familiales

28 place Saint-Georges - 75009 Paris
Tél : 01 49 95 36 00 - Fax : 01 40 16 12 76
Site : www.unaf.fr

en ligne sur le site www.unaf.fr

→ rubrique « études et recherches » - étude qualitative.