

N° 228 • mars 2003

*Le congé de paternité mis en place début 2002 a bénéficié au cours de cette même année à près de 250 000 pères assurés aux régimes de Sécurité sociale couvrant les travailleurs salariés, les professions indépendantes et les professions agricoles. Une enquête qualitative a été menée par le CRÉDOC durant les quatre premiers mois d'entrée en vigueur du congé paternité auprès de pères l'ayant utilisé, ainsi que de leur conjointe, et auprès de ceux qui n'y ont pas eu recours. Ce congé semble avoir été intégré comme un droit par la plupart des entreprises et des familles, avec une information rapidement diffusée, compte tenu de la proximité des modalités de mise en œuvre du congé avec le congé de maternité. Le non-recours à ce congé semble, d'après les pères interrogés, surtout dû à des contraintes professionnelles, alors que le choix du moment où il est pris relève principalement de motifs personnels ou familiaux. Pendant leur congé, la majorité des pères vivent leur rôle surtout comme une aide apportée à la « maman », mais certains pères s'occupent plus complètement des soins au nouveau-né, notamment lorsque la mère connaît des problèmes de santé. L'implication dans les tâches domestiques indispensables, partagée par la plupart des pères, varie également de façon importante suivant leur répartition habituelle au sein du couple. Le facteur le plus discriminant dans les activités des pères reste sans doute le nombre d'enfants que compte la famille et la façon dont ils sont pris en charge par leurs parents durant cette période. Les pères et les mères interrogés considèrent en général cette mesure comme positive. La valorisation du rôle des pères est largement évoquée par les hommes et les femmes ainsi que le temps partagé ensemble qui permet un repositionnement de chacun dans le nouveau contexte familial.*

**Delphine CHAUFFAUT**  
Avec la collaboration d'**Élodie DAVID**  
Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CRÉDOC)

## Le congé de paternité : vécus et représentations dans les premiers mois de sa mise en œuvre

Un congé paternité, d'une durée de 11 jours (18 dans le cas de naissances multiples) a été mis en place le 1<sup>er</sup> janvier 2002. Il est accordé aux pères qu'ils soient actifs ou chômeurs, salariés ou indépendants, dans les quatre mois suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé, soumis au même régime que le congé maternité, entraîne une suspension du contrat de travail et donne lieu à la perception d'indemnités journalières versées par les caisses d'assurance maladie où sont affiliés les pères bénéficiaires (encadré 1).

Ce congé paternité a bénéficié, au cours de l'année 2002 à près de 250 000 pères assurés aux régimes de Sécurité sociale couvrant les travailleurs salariés, les professions indépendantes et les professions agricoles. Une première enquête qualitative a été menée par le CRÉDOC entre janvier et avril 2002 auprès de pères ayant eu recours à ce congé et de leurs conjointes, ainsi qu'auprès de pères n'y ayant pas eu recours. Elle donne donc les premiers éléments sur le vécu et les représentations des pères et des mères au tout début de la mise en œuvre de la mesure. Si, globalement, les pères interrogés ont considéré ce nouveau droit comme une bonne initiative, les modes d'organisation comme les appréciations qu'ils portent diffèrent quelque peu selon les caractéristiques du père et de la famille.



**En 2002, un nombre cumulé de bénéficiaires estimé à près de 250 000**

Les premières données disponibles permettent une mesure de la progression du nombre de bénéficiaires sur l'année 2002 pour les trois régimes de Sécurité sociale couvrant les travailleurs salariés, les professions agricoles et les professions indépendantes (encadré 2). Le cumul des données fournies par les caisses montre une montée en charge très rapide puisque dès le mois d'avril 2002 le nombre de bénéficiaires cumulés pour les trois régimes s'élevait à près de 23 000, un chiffre proche à plus ou moins 2 000 près de celui ayant ensuite été enregistré sur tous les autres mois de l'année (graphique 1).

Entre janvier et décembre 2002, le nombre cumulé de bénéficiaires du congé

paternité pour les trois régimes peut ainsi être estimé à 250 000<sup>1</sup> (encadré 2), dont plus de 90 % relèvent du régime général. Au total, le nombre d'indemnités journalières versées par les caisses peut être estimé à 3 323 500 (tableau 1). Ainsi, quel que soit le régime de Sécurité sociale, le nombre moyen de jours pris par les pères est proche du maximum de jours auxquels ils ont droit, soit 11 jours. Pendant leur congé, les pères ont perçu une indemnisation d'un montant moyen de 611 euros, correspondant à une indemnité journalière moyenne de 55 euros<sup>2</sup>.

**Une information rapidement maîtrisée**

Pour les couples interrogés (encadré 3), dont la femme était enceinte au moment de l'annonce de la mesure, les premiers éléments de connaissance du congé

paternité ont été découverts à travers les médias. Cette information a souvent été complétée d'une démarche active auprès du numéro vert mis à disposition, de la Caisse d'allocations familiales, de sites Internet, et bien souvent de l'entreprise. Si les grandes entreprises, et plus encore les administrations, ont vite intégré la mesure, dans les toutes petites entreprises, ce sont parfois les pères eux-mêmes qui ont véhiculé l'information. La rapidité de diffusion et d'appropriation de l'information semble avoir été permise non seulement par le relais médiatique, mais aussi par la proximité de modalités et de mise en œuvre entre congé paternité et congé maternité.

« On savait que ça touchait les enfants nés après le début de l'année, donc on était dans les clous. » (Père de jumeaux, 33 ans, profession intermédiaire dans le privé).

**E•1**

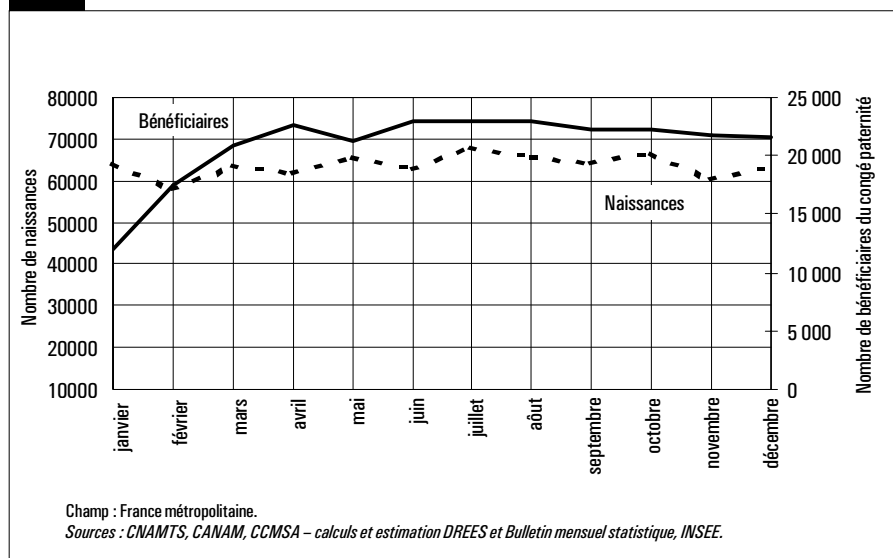
**Le congé paternité**

Dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale, le Parlement a adopté les dispositions mettant en place un congé paternité. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, les pères peuvent donc bénéficier au plus de 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples), y compris samedi et dimanche, en plus des 3 jours accordés et payés par l'employeur dans le cadre du Code du travail. Si le congé est non fractionnable, le père peut néanmoins ne prendre qu'une partie de ce congé et il n'est pas nécessaire que ces 11 jours soient pris à la suite des 3 jours de l'employeur. Le congé paternité s'applique à l'ensemble des salariés, travailleurs indépendants, travailleurs agricoles, fonctionnaires et chômeurs indemnisés. Il doit débuter dans les 4 mois qui suivent la naissance ou l'adoption d'un enfant et le père doit informer son employeur de la date et de la durée de son congé un mois avant la date choisie. Lors de ce congé, le contrat de travail est suspendu et le salarié n'est plus rémunéré par son employeur mais perçoit des indemnités journalières. Le montant de l'indemnité est égal à 100 % du salaire brut du bénéficiaire dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (2 352 euros en 2002) diminué des cotisations sociales.

Bien que liquidé par les caisses de sécurité sociale, le financement de l'indemnité de congé paternité incombe à la CNAF.

**G•01**

estimation du nombre de bénéficiaires du congé paternité pour les trois régimes de sécurité sociale (CNAMTS, CANAM, MSA) et nombre de naissances en 2002



**T•01**

estimation du nombre de bénéficiaires et d'indemnités journalières versées en 2002

	Régime général (*)	Régime agricole	Travailleurs indépendants
Nombre de bénéficiaires	230 000	12 700	7 060
Nombre d'indemnités journalières versées	3 172 000	139 100	12 400
Montant moyen perçu (en euros)	625	551	434

(\*) Y compris sections locales mutualistes.  
Champ : France métropolitaine.  
Sources : CNAMTS, CANAM, CCMSA - estimation DREES.

1. En 2002, sont nés 796 000 enfants.
2. L'indemnité journalière de paternité, compte tenu du plafond de sécurité sociale pouvait atteindre un montant maximum net au 1<sup>er</sup> janvier 2002 de 62,88 euros.

« On est une grosse société de plus de 400 personnes, on a un comité d'entreprise et un service du personnel suffisamment informés et renseignés sur ce genre de choses. Je les ai appelés et ils m'ont renseigné en quelques minutes. » (Père d'un second enfant, 37 ans, cadre dans le privé).

« J'ai lu en diagonale un formulaire de la CPAM pour compléter les informations que j'avais déjà. » (Père d'un premier enfant, 30 ans, profession intermédiaire dans une association).

« J'ai appelé le numéro vert qui était communiqué pour avoir des infos et puis voilà. » (Père de jumeaux, 33 ans, profession intermédiaire dans le privé).

### Un non-recours surtout dû à des contraintes professionnelles

La quasi-totalité des raisons invoquées par les pères qui n'ont pas pris leur congé paternité est d'ordre professionnel<sup>3</sup>. On trouve différentes catégories de motivations :

**Des contraintes financières :** les professions libérales, artisans, commerçants, peu indemnisés, ainsi que les cadres

## E•2

### Les sources statistiques

Les données relatives aux bénéficiaires du congé paternité ont été fournies par les trois régimes de Sécurité sociale couvrant les salariés du régime général (CNAMTS), les travailleurs agricoles (CCMSA) et les travailleurs indépendants (artisans, commerçants et professions libérales - CANAM). Ne sont donc pas comptabilisés ici les fonctionnaires d'État ainsi que les pères relevant de régimes spéciaux de la fonction publique (tels SNCF, RATP, Banque de France, etc.).

Concernant le régime général, les données disponibles portent sur les mois de janvier à août 2002, aussi les données pour les mois de septembre à décembre 2002 ont-elles été estimées à partir du nombre moyen de bénéficiaires par mois. Par ailleurs, ces données, calculées au travers des remboursements, sont provisoires et la base utilisée n'est pas corrigée des régularisations et mouvements comptables. En revanche, pour la CANAM et la CCMSA, les données sont disponibles pour toute l'année 2002.

De plus, les pères ayant quatre mois pour prendre le congé paternité, le nombre de bénéficiaires présenté ne couvre pas toutes les naissances de l'année 2002.

pour lesquels les entreprises ne remboursent pas la part de salaire supérieure au plafond, subissent une perte de revenu qui peut être, à un moment où la famille s'agrandit, problématique.

**Une charge de travail trop importante :** dans certaines entreprises (petites entreprises avec une faible flexibilité, grandes entreprises exigeantes avec leurs cadres), ou parmi les chefs d'entreprise, la charge de travail au moment de la naissance peut être telle qu'elle reporte, voire empêche la prise du congé.

**La peur des réactions de l'employeur :** pour les salariés en situation professionnelle précaire ou délicate (période d'essai), la peur d'une désapprobation de l'employeur et de ses conséquences éventuelles peut empêcher le recours.

« Ce n'est pas pour moi » : pour certains pères, en emploi atypique (horaires décalés, contraintes temporelles allégées, intérim sur missions courtes) ou au chômage, la question de prendre un congé paternité ne se pose pas, alors que leurs rythmes de travail et de repos peuvent être de fait compatibles avec une présence importante auprès de l'enfant. Dans cette catégorie, on trouve aussi quelques personnes peu informées de leurs droits<sup>4</sup>.

Pour la plupart, ces pères ne prenant pas leur congé paternité « s'arrangent » pour consacrer un peu plus de temps à leur famille après la naissance (utilisation de journées de réduction du temps de travail, retour au domicile pour le déjeuner, horaires allégés...).

« C'est vrai que j'ai hésité parce qu'avec 40 € par jour, ça fait pas grand-chose. Ça me fait juste les charges, parce qu'en tant qu'artisan, on n'a pas mal de charges. D'une part, on rate les clients qui ne reviendront pas et, d'autre part, on perd beaucoup d'argent. » (Père d'un second enfant, 39 ans, artisan).

« J'ai des difficultés à poser mon congé parce que j'ai beaucoup de boulot et mon contrat va bientôt finir (...).

3. Au vu de la méthodologie employée, les pères interrogés sont toutefois des pères visitant leur enfant à la maternité. Les pères très absents dans la vie familiale n'auront pas été rencontrés.

4. Exemple de certains chômeurs, convaincus de ne pas avoir droit au congé paternité.

Je suis en CDD actuellement et on m'en a promis un autre. Il y a beaucoup de travail et pas de remplaçant. Si je demande le congé cela va me mettre mal avec mon patron car il compte sur moi. C'est pas bien accepté que je sois absent. Je ne le prendrai pas. » (Père en non-recours).

## E•3

### Méthodologie de l'enquête et profils des pères rencontrés

Les entretiens concernent des naissances intervenues au début de l'année 2002 et donnant droit à des congés paternité entre janvier et avril 2002.

L'échantillon a été construit en deux temps :

- 10 maternités ont été sélectionnées de manière à constituer un échantillon diversifié, en matière de statut (public / privé), de localisation (petite / grande ville), de territoire (urbanisé / rural) et de taille. Les pères en visite ont été contactés ; une demande de rendez-vous était adressée à ceux qui souhaitent prendre le congé paternité, un court questionnaire était administré à ceux qui déclaraient ne pas envisager de le prendre ;

- parmi ceux prenant le congé a été sélectionné un échantillon de pères, diversifié en matière de nombre d'enfants (premier enfant / existence d'ainé(s)), de catégorie socioprofessionnelle, de type d'employeur, d'âge (moins de 30 ans, 30 à 35 ans, plus de 35 ans). D'autres éléments qualitatifs ont été retenus : naissance multiple, profession de la mère... À l'issue du congé paternité, un entretien approfondi auprès des pères et des mères a été mené, si possible séparément, généralement à leur domicile.

Au total, l'analyse qualitative repose sur des entretiens passés auprès de 32 pères ayant pris leur congé paternité et leurs conjointes et de 32 pères n'ayant pas pris de congé paternité.

Ainsi, ont été interrogés :

	Ayant pris le congé		Père n'ayant pas pris le congé
	Père	Mère	
<b>Catégorie sociale</b>			
Cadre	9	3	14
Profession intermédiaire	7	9	2
Employé	7	14	0
Artisan, commerçant	1	0	6
Agriculteur	0	0	3
Ouvrier	8	2	2
Au chômage	0	4	4
« Au noir »	0	0	1
<b>Âge</b>			
30 ans ou moins	10	18	11
31 à 35 ans	15	9	8
Plus de 35 ans	7	5	13
<b>Nombre d'enfants</b>			
Premier enfant	16		18
Deux ou plus	13		14
Jumeaux	3		0

### **Un accueil plutôt favorable dans les entreprises**

D'une façon générale, les entreprises semblent avoir accueilli cette mesure de façon bienveillante, le motif de l'absence attirant la sympathie. Seul bémol : une nouvelle réduction du temps passé dans l'entreprise, au moment du passage aux 35 heures, paraît parfois excessive. Mais la durée d'absence du salarié n'étant pas plus longue que celle d'un congé classique ou maladie, l'organisation du travail ne s'en trouve guère perturbée. Ainsi, si le délai de préavis d'un mois pouvait paraître contraignant (la date prévue de l'accouchement correspondant rarement à la date exacte de la naissance), les entreprises acceptent souvent une relative souplesse sur la date de départ réelle. Dans ces conditions, la décision d'avoir recours au congé paternité ne porte pas beaucoup à discussion et, parmi les salariés en tout cas, il semble avoir dès les premiers mois de sa mise en œuvre été intégré comme un droit. La décision de prendre ce congé apparaît encore plus évidente dans les familles où la situation familiale impose la présence du mari : des naissances multiples ou une santé fragile de la mère, une présence limitée de la famille élargie – raisons qui rendent le congé paternité "naturel" car elles auraient justifié sans cela pour le père une prise de congés "classiques".

« Dans mon entreprise, ils reconnaissent les priorités des gens et savent que pour travailler dans un bon état d'esprit, c'est mieux. Ils ont donc dit : pas de problème, ça t'arrange, tu déposes. De manière générale, ils prennent en considération le fait que les employés aient des enfants ou non dans la répartition des tâches. C'est une grande structure et je pense qu'elle veut donner une bonne image. Le modèle que les entreprises cherchent à donner aujourd'hui tient compte de l'attractivité de l'entreprise et à la productivité du salarié. » (Père d'un second enfant, 37 ans, cadre dans le privé).

« Il faut profiter d'un congé qui est offert. » (Père d'un troisième enfant, 33 ans, profession intermédiaire dans le secteur public).

« On y a droit tout simplement. Alors on le prend. [...] On ne s'est pas posé de question, comme c'était effectivement quelque chose qui nous était dû. C'était naturel. » (Père d'un second enfant, 28 ans, profession intermédiaire dans le secteur public).

« À aucun moment, on a discuté du fait de le prendre ou pas. C'est un droit donc on a dit "on le prend". Pas de soucis du côté de l'employeur puisque c'est un droit. Donc on n'avait rien à me dire. C'était une évidence. En fait, on en a entendu parler et puis ça s'est fait naturellement ; on s'est dit tous les deux que ce serait bien. » (Père d'un premier enfant, 35 ans, profession intermédiaire dans le secteur public).

« Il n'y en avait qu'un [un enfant] et au niveau organisation, ça allait. Le fait que ce soit des jumeaux ; je crois que ma présence était indispensable. Donc là, dans ce cadre là, le congé paternité on ne peut y échapper parce que tout seul c'est invivable. » (Père de jumeaux et d'un enfant plus grand, 31 ans, cadre dans le secteur privé).

Les pères décrivent, par ailleurs, le congé paternité comme "plus sacré" qu'un congé classique, mieux accepté par leurs collègues, supérieurs hiérarchiques et clients. Peu de pères ont ainsi fait état d'intrusions professionnelles durant leur congé, sinon de leur propre fait (pour les pères ayant une profession d'encadrement) ou pour des motifs amicaux (félicitations).

« Mes clients se sont montrés plus compréhensifs que pour un congé classique. » (Père d'un enfant, 32 ans, cadre dans le secteur privé).

Le retour au travail peut en revanche s'avérer plus difficile qu'à l'issue d'un autre congé. Quelques pères, après avoir passé 15 jours auprès de leur famille, disent éprouver un sentiment de culpabilité ou de regret à retourner travailler, dans un contexte où, souvent, la charge de travail accumulée durant l'absence alourdit leurs journées. Certains pères pensent d'ailleurs qu'ils ont eu "à payer" leur congé paternité lors de leur retour au travail – surcharge injustifiée de travail, remarques, prochaines dates de congé imposées, etc. D'autres ont au contraire bénéficié d'arrangements en leur faveur (répartition des "chantiers" pour que le jeune père soit

proche de son domicile...). D'une façon générale, il ne semble pas que l'entreprise craigne une moindre disponibilité du nouveau père. Et, de fait, aucun des pères rencontrés n'a manifesté le souhait de recourir à un nouveau mode d'organisation du travail (temps partiel, horaires décalés, etc.).

### **Le choix de la date du congé est surtout lié à des facteurs personnels ou familiaux**

Si les parents interrogés indiquent ne pas avoir prémédité ce qu'ils feraient durant ce congé, il leur semble pourtant que le moment adéquat pour le prendre se situe juste après la naissance, ou au retour de la maternité. Certains facteurs peuvent toutefois les induire à décaler ce moment :

- professionnels : surcharge temporaire de travail, difficulté de remplacement ;
- familiaux : les pères de plusieurs enfants peuvent attendre les vacances scolaires des aînés ;
- personnels : désir du père d'attendre que l'enfant soit un peu plus grand pour mieux échanger avec lui ;
- recherche de flexibilité par la prise de congés payés au moment de la naissance, et le report du congé paternité qui donne lieu à préavis au moment de l'été ;
- certains pères<sup>5</sup> peuvent enfin choisir de prendre le congé au moment de la reprise d'activité de la mère, pour faciliter la réorganisation familiale à ce moment-là.

La plupart des pères, à l'exception de ceux disposant d'une charge de travail jugée trop importante (cadres), ont utilisé la totalité des 11 jours.

### **Les pères disent avoir aidé "la maman" ...**

La quasi-totalité des pères rencontrés décrit avec ces mots "aide à la maman" l'essentiel des activités réalisées durant le congé paternité. L'emploi du terme "maman" peut se lire comme l'indication symbolique que c'est la mère, surchargée par le travail lié à l'arrivée

5. Ce cas n'a pas été rencontré dans l'étude, peut-être en raison du caractère récent de la mise en œuvre du congé paternité.

du nourrisson, qui est aidée, plus que la conjointe.

Les familles mettent l'accent sur deux formes d'aides : une aide psychologique, visant à soutenir la mère dans une période où la fatigue et le stress peuvent entraîner des moments dépressifs, et une aide matérielle, qui a pour but de soulager la mère d'une charge de travail inhabituelle. Cette seconde forme d'aide est particulièrement fréquente dans le cas de naissances multiples ou de mauvaise santé de la mère.

« *Je sais qu'il y a la période du baby blues, mais bon, tout ce passe bien, elle a juste eu un petit coup de cafard.* » (Père d'un second enfant, 39 ans, artisan).

« *Je voulais qu'elle se repose un maximum, et je suis pas déçu de ce que j'ai fait.* » (Père d'un enfant, 22 ans, employé dans le secteur privé).

### ... s'être occupés du nouveau-né...

Les pères rencontrés disent avoir accompli diverses activités en relation directe avec l'enfant. Par exemple, tous se sont levés la nuit durant le congé. Toutefois lorsqu'il s'agit du premier enfant, certains pères préfèrent attendre le retour à la maison pour apprendre de leur conjointe les gestes de soins. Ils jouent alors le rôle d'« assistants maternels », secondant la mère, l'aidant à s'occuper de l'enfant, parfois aussi la remplaçant, lorsqu'elle est fatiguée ou doit s'absenter. Le nombre de tâches qu'ils réalisent peut être très important, mais persiste l'idée que la mère est maîtresse d'œuvre des soins à l'enfant ; peu d'initiatives étant directement prises par le père. Certains soins, comme le bain, jugé trop délicat, ou le change, trop « sale », ne sont pas pris en charge.

« *J'étais toujours assistant avec ma femme, elle s'occupait beaucoup des changes, j'étais là pour lui donner les couches...* » (Père d'un premier enfant, 27 ans, employé dans le secteur public).

D'autres pères, moins nombreux, peuvent être qualifiés de « pères à plein temps ». Dès la maternité, ils profitent de la présence des professionnels pour

apprendre en même temps que la mère à prendre soin de l'enfant. Il s'agit pour eux de soulager la mère d'une partie de son travail, mais aussi de se « faire plaisir » et de nouer une relation avec l'enfant. Ils s'investissent alors dans l'ensemble des soins à l'enfant : ils changent et baignent le nourrisson sans trop de crainte, voire avec enthousiasme. Ils tentent de préserver des moments d'intimité, seuls avec l'enfant, hors de la médiation maternelle. Un état de santé difficile de la mère peut d'ailleurs amener certains pères du premier type à devenir « des pères à plein temps » pour faire face à cette situation.

« *Pendant les premiers jours à la maternité, mon mari s'occupait seul des enfants, j'étais complètement immobilisée.* » (Mère de jumeaux, 30 ans, cadre dans le secteur privé).

Lorsque l'enfant est le premier du couple, il est le seul sujet d'attention des deux parents. La situation est différente quand il y a plusieurs enfants, *a fortiori* quand il s'agit de jumeaux. En présence de plusieurs enfants, les parents se partagent là aussi les rôles. Il arrive que chacun s'occupe davantage de l'un des enfants<sup>6</sup>, mais la plupart des parents tentent de prendre en charge à tour de rôle le (les) aîné(s) et le nourrisson, afin d'éviter qu'aucun ne se sente « abandonné » par son père ou par sa mère.

« *Deux choses très importantes, essentielles pour moi : bien sûr, aider la maman déjà après l'accouchement (...) et pour la petite, l'accompagner à l'école ; et aussi l'accompagner tout au long (...) pour l'arrivée du bébé, et quand on a un autre bébé, c'est un travail énorme de lui expliquer (...) pour le matérialiser.* » (Père d'un second enfant, 37 ans, cadre dans le secteur privé).

« *Je crois que vis-à-vis des autres enfants, il faut à un moment donné bien savoir s'en occuper et le fait d'avoir des jours pour cela entre autres, c'est bien. Il ne se sent pas trop délaissé ; on n'est pas tous sur les nouveaux arrivants. On essaie de s'occuper plus de lui, enfin pas plus, mais de lui accorder du temps. Quand on a qu'un seul en-*

*fant, le temps il est pour lui. Donc là on essaie de lui consacrer du temps et pas toujours se consacrer aux jumeaux. On essaie de conserver ce que l'on faisait avec lui.* » (Père de jumeaux avec un enfant plus âgé, 31 ans, cadre dans le secteur privé).

### ... et d'une partie des tâches ménagères

L'aide matérielle se manifeste aussi par la prise en charge partielle ou totale des tâches indispensables au fonctionnement du foyer : cuisine, vaisselle, ménage succinct et lessive ; les activités jugées « non indispensables » (et habituellement non prises en charge par les pères), comme le repassage et le nettoyage des sols sont plutôt délaissées. Une grande partie des tâches prises en charge par le père sont des activités d'extérieur (courses, démarches administratives...). Il arrive, moins souvent, que la mère prenne en charge ces activités extérieures, profitant de la présence du père pour sortir, « se changer les idées ». La proportion de tâches ménagères effectuées par le père pendant son congé varie considérablement selon la répartition habituelle des tâches dans le ménage.

C'est dans la configuration relativement rare des couples qui apparaissent les plus « égalitaires » que le père s'investit le plus souvent dans l'ensemble des tâches ménagères et des soins au nourrisson.

« *Ma femme a un travail au moins aussi prenant que le mien, en période normale, on a les mêmes horaires, et d'ailleurs on revient souvent ensemble, donc de fait quand on arrive là, on s'arrange pour que ça aille vite, et s'il y a des tâches ménagères à faire, le week-end on partage, parce que sinon, il ne reste pas de temps. Il m'arrive pas une fois où je me pose la question de ce que je dois faire, quand je vois quelque chose à faire, je le fais et c'est pareil pour ma femme.* » (Père de jumeaux, 32 ans, cadre dans le secteur public).

Dans les couples qui expriment une vision assez égalitaire mais avec des pratiques différenciées, l'investissement du

6. C'est le cas lorsque la relation est particulièrement fusionnelle avec un des enfants, lorsque les parents estiment que le plus petit a davantage besoin de la mère ou lorsque le père est en charge du transport scolaire des plus grands.

père est important tant que sa conjointe en a besoin, mais il devient plus limité dès qu'elle est à nouveau en état de prendre en charge la gestion du foyer. L'investissement du père auprès de l'enfant apparaît variable, certains s'impliquant dans les soins, alors que d'autres préfèrent décharger la mère de ses obligations domestiques. Dans tous les cas, c'est la femme qui conserve la charge mentale de l'activité domestique.

« Dès qu'elle me disait j'ai besoin de ça, je veux que tu m'aides à faire ça, j'étais disponible » (père d'un premier enfant, 28 ans, ouvrier dans le secteur privé).

Dans les couples qui invoquent une pratique de tâches moins égalitaire ou plus différenciée, les pères s'investissent en général faiblement dans les tâches ménagères. Ce sont ensuite les plus distants dans leurs rapports avec le nourrisson, laissant en général à la mère le soin de s'en occuper. Ils envisagent leur intervention comme plus tardive dans la dimension éducative lorsque l'enfant aura grandi. Toutefois, lorsqu'une absolue nécessité exige cet investissement ménager, celui-ci est fortement mis en valeur par les deux membres du couple.

« Le partage des tâches c'est surtout ma femme avant, mais je le faisais aussi un peu : la maison, le ménage, les courses. » (Père d'un second enfant, 28 ans, profession intermédiaire dans le secteur public).

« Je suis pas fan de changement de couche du tout, généralement, c'est ma femme qui le fait, bon j'ai donné des biberons quand même, je suis pas indifférent, mais je lui ai pas encore donné le bain ; vous savez ça bouge tout le temps, c'est tout petit, et puis il y avait le cordon ombilical qui n'est pas encore tombé. » (Père d'un troisième enfant, 32 ans, employé dans le secteur public).

Il faut toutefois savoir que le jugement porté sur la quantité de travail domestique fournie par le père n'est qu'un des éléments sur lequel les discours des hommes et des femmes interrogés se révèlent assez divergents.

### **D'autres activités des pères**

Enfin, durant le congé, certains pères ont quelques activités non directement liées à l'enfant : ils en profitent pour me-

ner à bien des travaux, déménagement ou aménagement de la maison, souvent liés à la naissance de l'enfant. Le congé peut aussi être l'occasion de passer du temps avec la famille élargie, par exemple, pour présenter l'enfant. Ce congé est enfin mis à profit pour se reposer. La fin de la grossesse et les premiers jours suivant la naissance sont en effet souvent éprouvants pour les mères comme pour les pères, dans la mesure où ces derniers doivent mener de front leur activité professionnelle et des nuits rythmées par les tétées. Le congé est alors bienvenu pour " récupérer " et s'organiser. La journée du couple n'étant plus rythmée par ses propres contraintes, mais par les biberons et le bain de l'enfant, la présence des pères aide alors selon eux à la mise en place d'une nouvelle organisation.

« Le fait d'être tous à la même enseigne au même moment ça permet de vivre tous les mêmes choses au même moment. On vit au rythme du bébé ce qui n'est pas évident quand on travaille. » (Père d'un premier enfant, 39 ans, employé dans le secteur public).

« Il a fallu une bonne semaine pour s'organiser, pour commencer à faire surface, sinon il a fallu les 11 jours, enfin, il n'y en avait pas de trop. » (Père d'un premier enfant, 27 ans, ouvrier dans le secteur privé).

Parmi les activités que les pères réalisent durant le congé paternité, le facteur le plus discriminant est probablement le nombre d'enfants : le premier est souvent le centre de toutes les attentions et les inquiétudes, alors que ce n'est plus le cas des suivants, qui nécessitent par contre que l'on prenne en compte leurs propres rythmes et activités.

### **Un bilan globalement positif pour les pères et mères interrogés**

Globalement, les pères et les mères interrogés se déclarent satisfaits du congé paternité et soulignent son utilité. Ils estiment que cette mesure était indispensable, que les pères ont aussi le " droit " de participer à la naissance de leur enfant, dont ils étaient naguère " exclus " (point de vue maternel) et qu'il est fondamental pour les mères d'être soutenues en ce moment difficile (point de vue paternel). Une partie non négligeable des

pères rencontrés n'aurait pas pris de congé payé sans l'instauration de la loi. Au-delà de l'opportunité ainsi offerte, et même si l'enquête est intervenue au tout début de la mesure, il semble d'ores et déjà que se développe une " norme " de présence paternelle auprès de l'enfant. Seuls quelques-uns déplorent une perte de productivité au travail.

La mesure est ainsi très largement appréhendée comme un progrès, une évolution, le point de référence étant les pays du Nord, réputés très avancés en matière de lois et de pratiques familiales égalitaires.

« Tout ce qu'on voit aujourd'hui, les pays nordiques le faisaient il y a quelques années ; la participation de papa au travail ménager, la participation à l'éducation des enfants. » (Père d'un second enfant, 37 ans, cadre dans le secteur privé).

« Ça fait évoluer les mœurs, et va dans le sens de l'évolution de la société. » (Père de jumeaux, 32 ans, cadre dans le secteur public).

« C'est une avancée, c'est adapter la loi aux changements des mentalités. Les pères sont plus impliqués, il faut aussi leur donner les moyens de l'être. » (Mère d'un premier enfant, 28 ans, profession intermédiaire dans le secteur public).

« Il y a quelque chose qui est énorme, (...) c'est cette tranquillité d'esprit. (...) « Pour maman, psychologiquement parlant, il y a quelqu'un qui l'aide, qui est là en tant qu'assistant, et pour moi aussi, en ne me faisant pas de souci demain, j'ai du travail, comment je vais faire ? On se penche vraiment sur ça. J'avoue que cela s'est passé mieux qu'avec la première » (...) « On peut aussi poser ses congés annuels, (...) mais le fait qu'on ait ces 15 jours en plus, on a un état d'esprit vraiment plus tranquille et calme. » (Père d'un second enfant, 37 ans, cadre dans le secteur privé).

Un père préfère parler de « congé familial » car le congé paternité « c'est pas axé que sur le père, c'est le père avec la famille. » (Père d'un premier enfant, 32 ans, cadre dans le secteur privé).

Les critiques à l'endroit de la mesure sont plutôt rares : sa durée semble convenable (comparée aux trois jours existant précédemment) et si le préavis peut

paraître contraignant en théorie, il est souvent assoupli dans la pratique. Les améliorations à apporter relèvent, selon les personnes interrogées, du niveau de rémunération du congé, de sa date du paiement, de la possibilité de le prendre en plusieurs fois.

« *Le fiasco des 3, 4 premiers jours devait être ce que vivaient les pères avant.* » (Père d'un premier enfant, 30 ans, profession intermédiaire dans une association).

### **Le congé paternité est-il susceptible de modifier les comportements et représentations des pères ?**

Les enquêtes emploi du temps de l'INSEE<sup>7</sup> soulignent les différences persistantes entre les hommes et les femmes dans la gestion des tâches domestiques et des soins aux enfants : le temps consacré à ces activités est plus important pour les femmes et, souvent, de nature plus récréative (tâches éducatives) pour les hommes. Le congé paternité, dans la mesure où il est mis à profit par le père pour s'impliquer davantage dans la sphère domestique, pourrait contribuer à développer dans les couples des habitudes de partage des tâches. Néanmoins, les cas étudiés ne permettent pas de conclure à cette progression durable de l'implication paternelle. Quelques jours après la reprise du travail, l'investissement des pères auprès de l'enfant a fortement diminué, surtout la nuit, et se limite à quelques moments après le retour du travail, et le week-end. L'investissement professionnel, lui, est revenu à son niveau précédent. Une des raisons en est la présence à la maison de l'épouse, encore en congé maternité. À l'issue de la reprise d'activité de la mère, il est toutefois possible que l'équilibre soit à nouveau modifié et la dimension symbolique de ces quinze jours apparaît en tout état de cause importante.

Le moment de la découverte du bébé est en effet fortement mis en valeur par les pères ; la magie des premiers instants partagés ensemble est la première justification *a posteriori* de la prise du congé, qui apparaît comme la prolongation naturelle du fait d'avoir assisté à

l'accouchement. Le congé est ainsi largement vécu comme un moment privilégié, qui pourrait influencer sur la place du père vis-à-vis de ses enfants, dans le sens d'une plus grande proximité.

« *Les premiers mois de la vie d'un bébé, on les loupe un peu, parce que la mère reste à la maison toute la journée, et on se sent un peu, pas exclu, mais ... à l'extérieur.* » (Père d'un premier enfant, 32 ans, cadre dans le secteur privé).

« *Mon plaisir, c'était de faire venir mon enfant sur moi, de le porter pendant qu'il dormait. Je voulais le sentir sur moi. C'était fort.* » (Père d'un premier enfant, 30 ans, profession intermédiaire dans une association).

« *Période d'apprivoisement avec le bébé* (...) « *les contacts, c'est le quotidien, le matériel, et les câlins, les jeux, tout ce genre de choses.* » (Mère d'un premier enfant, 29 ans, profession intermédiaire dans le secteur public).

Certaines familles soulignent toutefois le temps très limité que représentent ces 15 jours pour "être", "devenir" père.

### **Un moment de repositionnement dans le nouveau contexte familial**

Quoique restreints, ces quelques jours, explicitement dédiés à la famille, sont perçus comme valorisant le rôle des pères, en leur « donnant le droit » de remplir l'ensemble des fonctions (affective, nourricière, de soins, éducative) auprès de l'enfant. Ils permettent aussi que, pendant ces 15 jours de congé, les pères se rendent mieux compte de la charge de travail que génère un nourrisson.

« *J'ai entendu quelqu'un dire que les pères n'étaient pas intéressés, mais c'est le contraire, tous les échos que j'ai montrent que les pères sont très demandeurs.* » (Père d'un premier enfant, 31 ans, cadre dans le secteur public).

« *Avant, il y avait des papas qui n'étaient pas concernés par la naissance de leur enfant. Les papas, ils ont droit* » (mère d'un second enfant, 39 ans, profession intermédiaire dans le secteur public).

« *[Jusqu'à présent] le père était mis de côté (...). On s'occupait pas du père, la mère avait sa place, l'enfant avait sa place, mais le père n'avait pas sa place, maintenant, le père est intégré, je trouve que le père est plus intégré à la grossesse de la femme. Le lien est beaucoup plus fort, personnellement, je trouve que le lien père-enfant est plus fort.* » (Mère de jumeaux, 30 ans, employée dans le secteur public).

« *Les 11 jours lui ont permis de réaliser qu'il était papa, s'il était resté à Paris, ç'aurait été beaucoup plus abstrait pour lui (...). Le fait d'être resté les 11 jours lui permet d'être tout de suite dans le rythme, comme la maman (...). Il a vécu la même chose que moi, au même moment, et aussi intensément (...). On est deux à faire un bébé, deux à s'en occuper, deux à vivre avec, et c'est normal qu'ils aient l'opportunité de passer du temps avec leur bébé dès le début (...). Le papa, c'est aussi important que la maman, le bébé a besoin des deux. Il est aussi nécessaire que le papa se sente impliqué.* » (Mère d'un premier enfant, 27 ans, profession intermédiaire dans le secteur privé).

Enfin, les congés permettent aux conjoints de vivre ensemble le moment ambivalent de l'arrivée d'un enfant, et peut ainsi renforcer leur complicité. Les discours des hommes et des femmes sur leur perception du congé, recueillis à dessein séparément, sont à cet égard d'une grande cohérence.

Le temps accordé pendant cette période de bouleversement leur paraît ainsi indispensable pour "être ensemble", "se construire". Dans la plupart des discours paternels, ce temps semblerait ainsi favoriser la construction d'un lien que ne favorise pas le fait de rester éloigné toute la journée du foyer. Dans ce sens, les parents déclarent que le congé doit être totalement dédié à la vie de famille.

« *Le congé a permis de voir comment on pouvait s'organiser pour s'octroyer plus de temps.* » (Père d'un premier enfant, 30 ans, profession intermédiaire dans une association).

« *Ça nous a permis de se rapprocher tout les deux.* » (Mère de jumeaux, 30 ans, cadre dans le secteur privé).

7. INSEE, enquêtes Emploi du temps 1998-1999, 2000.

« Période (...) de recentrage de notre vie à trois. » (Mère d'un premier enfant, 29 ans, profession intermédiaire dans le secteur public).

« En profiter seulement, être ensemble à 4 c'est à la fois une continuité et en même temps un grand bouleversement. » (Mère d'un second enfant, 28 ans, profession intermédiaire dans le secteur public).

« Le fait qu'on soit tous les trois ensemble pendant 15 jours, c'était bénéfique, pour le couple, et puis pour notre famille, parce que maintenant, nous sommes une famille. » (Mère d'un premier enfant, 26 ans, employée dans le secteur privé).

« Prendre le temps de construire la famille. » (Père d'un premier enfant, 39 ans, employé dans le secteur public).

Pour les personnes interrogées, le congé paternité semble donc participer d'un symbole de reconnaissance d'une place pour les pères auprès de leur enfant nourrisson. Permettant aux pères un contact plus étroit avec le monde domestique, il permet surtout à chacun des membres de la famille de se (re)positionner dans un nouveau contexte familial, de s'offrir un temps de pause, qui permet à la famille de se construire après la naissance de l'enfant. Toutefois, la mère reste après la reprise de travail du père le parent disponible, qui dispense attention et soins, le congé n'étant à cet égard qu'une « parenthèse » dont il est trop tôt pour dire si elle participera à d'autres évolutions dans l'avenir. ●

#### Pour en savoir plus

- Delphine CHAUFFAUT, Élodie DAVID, Martin VALLET, Le congé paternité : vécu et opinions, *Collection des Rapports, CRÉDOC, À paraître.*
- Jean-Claude KAUFMANN, sociologie du couple, *PUF, 1993.*
- Dominique MÉDA, Le Temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles, *Flammarion, 2001.*