

# Les pères en congé parental à temps partiel en France : vers un modèle égalitaire ?

## Mots-clés

- Pères
- Congé parental
- CLCA
- Travail-famille
- Normes

**Danielle Boyer** Caisse nationale des Allocations familiales – Département de l'animation de la recherche et du réseau des chargés d'études.

Cet article s'inscrit dans la continuité des travaux et des réflexions sur les normes sociales qui façonnent les représentations et les pratiques parentales. À cet égard, l'observation des pratiques de pères dans une catégorie de situations atypiques par rapport aux normes de genre dans la famille et au travail peut constituer une entrée pertinente. En France, plusieurs travaux ont ainsi montré l'intérêt d'étudier les pères au foyer, en congé parental ou bénéficiaires de prestations financières qui peuvent y être associées (Boyer, 2004 et 2013 ; Merla, 2007 ; Trellu, 2010 ; Chatot, 2014). Leur faible nombre témoigne de la lenteur des changements observés en matière de partage des tâches ménagères et parentales : ces dix dernières années, le temps consacré aux enfants par les pères a certes augmenté mais sans pour autant que l'écart avec les mères évolue (Ricroch, 2012 ; Champagne *et al.*, 2014).

Cet article s'intéresse aux pères bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (CLCA) à taux réduit, prestation versée par les caisses d'Allocations familiales (Caf) et dont l'objectif est de compenser leur perte de salaire due à l'exercice d'une activité professionnelle à temps partiel pour s'occuper de leur enfant âgé de moins de 3 ans (encadré 1, p. 64). L'étude de ces pères est intéressante à plusieurs titres. D'abord, le CLCA à taux réduit est l'option de la prestation la plus fréquemment utilisée par les hommes bénéficiaires du CLCA (encadré 2, p. 65). Ensuite, ces pères dérogent aux attentes professionnelles générales, et à celles dévolues à leur sexe en particulier, en adoptant un temps de travail inférieur à celui de la norme en vigueur qui est celle du travail à temps plein. Enfin, pendant le temps de perception de la prestation qui peut atteindre trois années par enfant<sup>(1)</sup>, ils sont censés passer régulièrement du temps en tête-à-tête avec leur enfant, alors que la plupart des pères français assurent rarement seuls les tâches parentales (Lesnard, 2003 ; Bustreel, 2008 ; Boyer et Nicolas, 2006). On peut donc penser

qu'ils sont « porteurs », plus que les autres pères, de modèles et de représentations d'une division égalitaire des rôles parentaux. Engagés formellement dans un dispositif de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, ils peuvent témoigner de la manière dont ils composent au quotidien avec leur rôle imparti dans la sphère familiale et professionnelle. Quelles sont les expériences vécues et à quel idéal conjugal et parental se réfèrent-elles ? Durant le congé parental, la distribution des tâches ménagères et parentales a-t-elle évolué ? Les représentations qu'ils se font de leurs compétences paternelles ont-elles changé ? Sur quelles conduites les normes de genre continuent-elles à agir ? Assiste-t-on à de nouvelles formes de rapport au travail et d'investissement familial ?

L'étude prend essentiellement appui sur une enquête qualitative menée de décembre 2011 à avril 2012, par entretiens semi-directifs en face-à-face auprès de vingt-cinq pères bénéficiaires du CLCA à taux réduit et ayant un temps de travail égal à 80 % d'un temps complet (encadré 3, p. 66). Ce choix d'une population très ciblée par rapport à la quotité de travail s'explique par le souci de construire un échantillon de bénéficiaires ayant des chances d'adhérer *a priori* à des valeurs égalitaires au sein du couple. En effet, en référence aux travaux de Jennifer Bué distinguant le temps partiel « choisi » du temps partiel « subi », il a semblé que, parmi les hommes bénéficiaires du CLCA à taux partiel, ceux ayant des horaires de travail équivalents à 80 % d'un temps complet étaient moins susceptibles que les autres d'être dans des configurations contraintes d'aménagement de temps de travail. Il s'agirait donc de situations de travail à temps partiel « choisi » plus propices à rendre compte d'une organisation conjugale voulue égalitaire. En contrepoint, afin de mieux cerner la spécificité des pratiques et des discours de ces pères, vingt-cinq mères relevant de la même

Une première version de cet article a été publiée dans O'Brien M., Wall K. (eds.) (2016).

(1) Le CLCA peut être perçu jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Cette durée de perception est relativement longue en comparaison de celle des autres pays proposant un congé parental (voir l'article de Peter Moss dans ce même numéro, p. 103).

## Le complément de libre choix d'activité et le congé parental

Au moment de l'enquête, le système de protection sociale français propose aux pères et aux mères d'enfants âgés de moins de 3 ans une prestation familiale, le complément de libre choix d'activité (CLCA), octroyé sous certaines conditions d'activité professionnelle antérieure. Le CLCA s'adresse aux parents qui ne travaillent plus (CLCA à taux plein) ou qui travaillent à temps partiel (CLCA à taux réduit), pour s'occuper de leur(s) enfant(s). Pour un premier enfant, le CLCA peut être perçu jusqu'à son premier anniversaire et à partir du second enfant jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge de 3 ans. Le montant du CLCA est forfaitaire et dépend de la quotité du travail. Au moment de l'enquête auprès des pères bénéficiaires, de décembre 2011 à avril 2012, les montants varient mensuellement de :

- 383,59 à 566,01 euros en cas d'interruption du travail ;
- 247,98 à 430,40 euros si le parent bénéficiaire travaille à moins de 50 % (mi-temps) ;
- 143,05 à 325,47 euros si le parent bénéficiaire travaille entre 50 % et 80 % du temps plein ;

Le CLCA à taux partiel peut être pris uniquement par le père ou la mère mais aussi simultanément par les deux parents (CLCA « couple »).

Le CLCA est le plus souvent associé à un congé parental d'éducation, disposition du droit du travail offrant aux parents de jeunes enfants le droit de suspendre ou de diminuer temporairement leur activité professionnelle – au maximum jusqu'au troisième anniversaire de leur benjamin – tout en disposant de garanties quant à leur retour auprès de leur employeur. Le congé parental se décline donc en deux modalités : le congé parental total et le congé parental « partiel ». Pour en bénéficier, le parent doit être salarié, avoir au moins un enfant âgé de moins de 3 ans et d'au moins un an d'ancienneté auprès de son employeur à la naissance de l'enfant.

Dans le cas du congé parental « partiel », le parent peut réduire son temps de travail. Il ne perçoit que de son salaire calculé en fonction de la quotité de travail réalisé. À l'issue de la période de congé parental, il peut retrouver son temps de travail initial et sa rémunération initiale.

Le CLCA et le congé parental sont deux dispositifs différents. Dans l'étude, tous les pères bénéficiaires enquêtés percevaient le CLCA à taux réduit dans le cadre d'un congé parental. C'est pourquoi, par souci de lisibilité, ils sont indistinctement nommés en congé parental ou bénéficiaires du CLCA.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le CLCA a été progressivement remplacé par la prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prepae).

catégorie de situation (bénéficiaires du CLCA au taux de 80 %) ont également été interrogées. L'analyse « en miroir » des discours paternels et maternels a permis de relever les normes auxquelles les hommes et les femmes adhèrent, se conforment ou s'opposent.

Un premier niveau d'analyse montre les pratiques décrites et les registres de justification énoncés concernant l'organisation conjugale des tâches ménagères et parentales. Un second niveau d'analyse permet d'éclairer la question des normes et des représentations qui y sont associées, celles qui sont les plus souvent énoncées ; celles qui sont présentées comme des évidences et celles, moins visibles, qui peinent à être énoncées mais qui incitent les parents, de manière plus ou moins explicite et plus ou moins complexe, à se comporter et exercer un travail parental en fonction de leur sexe.

### Se démarquer au quotidien des stéréotypes de genre

Bien que recourant à l'option du dispositif la plus utilisée par les pères, les hommes étudiés font figure d'exception.

Le fait de rester – même partiellement – au foyer les place parmi les rares hommes (un père sur cent) en congé parental et parmi les 3,47 % bénéficiaires du CLCA (encadré 2, p. 65). De plus, l'organisation professionnelle adoptée à la suite de la naissance de leur enfant (diminution du temps de travail, option pour un poste « conciliable » avec la vie familiale, projet de carrière professionnelle non ascendante – Boyer, 2013) les rapproche plus des comportements professionnels des femmes que de ceux des hommes<sup>(2)</sup>. En outre, lorsqu'ils vivent en couple, bien que les écarts de salaire entre conjoints soient faibles<sup>(3)</sup>, la plupart d'entre eux (55 %) vivent avec une compagne ayant un salaire plus élevé que le leur ; ils se démarquent ainsi de la distribution des niveaux de salaire moyens des couples biactifs<sup>(4)</sup>.

Ces pères font aussi figure d'exception quant à la singularité des raisons qui les ont conduits à opter pour un temps partiel. Les études qui se sont attachées à observer le temps partiel des hommes montrent que ce type d'aménagement du temps de travail est non seulement rare, mais également peu souvent pris à des fins de conciliation.

(2) Par exemple, à la suite d'une naissance, 22 % des femmes et 6 % des hommes réduisent leur temps de travail (Pailhé et Solaz, 2007).

(3) Les pères bénéficiaires du CLCA au mois de décembre 2013 avaient, en 2011, un revenu moyen annuel de 21 400 euros contre 20 800 pour leurs conjointes (ONPE, 2014).

(4) Il n'a pas été possible de calculer les écarts de revenus avec une population éligible à la prestation. On rapporte donc les données de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) sur la population des hommes et des femmes âgés de 20 ans à 59 ans vivant en couple. D'après ces données, en 2011, les femmes contribuent à hauteur de 40 % des revenus des couples dont les deux membres perçoivent un revenu (Morin, 2014).

### Comparaison des différences de revenus d'activité annuels des conjoints selon le sexe du bénéficiaire

	Pères bénéficiaires	Mères bénéficiaires
Autant	10 %	9 %
Moins	55 %	65 %
Plus	34 %	25 %
Non connue	1 %	1 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Source : ONPE, 2014, France entière.

Champ : ensemble des pères et mères bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (CLCA) à taux réduit (hors CLCA couple), en décembre 2013, au sein de familles biactives, ayant un enfant né en 2012 et ayant des revenus d'activité positifs en 2011. On considère que les deux conjoints gagnent un salaire équivalent si l'écart entre leurs revenus n'excède pas 5 %.

Note de lecture : parmi les pères bénéficiaires du CLCA à taux partiel, 55 % gagnent moins que leur conjointe.

Plus des deux tiers des hommes travaillant à temps partiel y ont été contraints professionnellement, près d'un tiers sont à la recherche d'un emploi et seulement 7 % y recourent pour des raisons familiales (Pak, 2013). Dans l'échantillon, tous les hommes interrogés déclarent avoir choisi de travailler à temps partiel. Il ne s'agit pour aucun d'entre eux « d'emplois partiels » à l'initiative de l'employeur mais « d'emploi à temps réduit » à l'initiative du salarié (Bué, 2002). Pour les hommes interrogés, le temps partiel prend la forme d'une journée non travaillée par semaine, le plus souvent le mercredi <sup>(5)</sup>, journée de vacances scolaires et appelée communément en France « journée des mamans » <sup>(6)</sup>.

### Des rapports sociaux de sexe non traditionnels Un regard distancié des pères sur le travail

Des récits des pères interviewés se dégagent un regard distancié sur le travail. Ainsi, monsieur A. évoque son opposition au modèle de l'omniprésence au travail : « Je suis ingénieur et les ingénieurs, les cadres et un temps partiel, ça ne peut pas aller ! Qu'on soit un homme ou une femme, on est censé être présent, faire des horaires. Or, je considère que non : si le travail est fait, il n'y a pas de raison qu'on reste plus longtemps » (ingénieur, industrie automobile, conjointe informaticienne, deux enfants). D'autres, comme monsieur B., mentionnent la faible valeur qu'ils accordent au travail : « Honnêtement, j'ai assez peu d'états d'âme vis-à-vis du travail » (cadre, entreprise

pétrolière, conjointe comptable, deux enfants) ou expriment leur sentiment de frustration par rapport à un travail jugé décevant : « Du coup, je le fais [le congé parental] pour garder une sorte d'équilibre psychologique par rapport à la frustration du travail, parce qu'au final, on a très peu d'impact sur ce qu'on fait » (monsieur D., économiste, centre mutualiste de santé, conjointe cadre, radio nationale, un enfant). Plus globalement, c'est un choix de vie qui se dessine, mettant à la marge la vie professionnelle. « Moi, je trouve que c'est plus sain que de passer tout son temps au travail » (monsieur C., facteur, conjointe cadre, secteur bancaire, trois enfants).

Leur situation professionnelle résulte souvent d'une mise en œuvre réfléchie. Il est fréquent que ces hommes aient opté, dès le début de leur carrière, pour des secteurs d'activité jugés propices à la conciliation <sup>(7)</sup>, ou aient changé de poste, de service ou d'employeur afin de pouvoir recourir au travail à temps partiel : « C'est-à-dire, en fait, lorsque l'on veut se mettre à 80 %, il faut essayer de trouver l'emploi qui correspond à un 80 %, parce que tous les emplois ne s'adaptent pas à un temps partiel » (monsieur K., ouvrier communal espace vert, conjointe employée, collectivité territoriale, deux enfants). C'est aussi le cas de monsieur H., qui est passé d'un service « masculin » à un service essentiellement pourvu par des femmes : « Quand j'étais en opérationnel ce n'était pas possible parce que les coups de fil, les sollicitations, c'est tous les jours. Après, si on n'est pas là, il faut ramer pour rattraper et il faudra une heure pour faire ce qu'on aurait fait en cinq minutes la veille, donc c'est très délicat... Alors que

### Recours des pères au CLCA

Le recours masculin au complément de libre choix d'activité (CLCA) est rare, les pères ne représentant que 3,7 % de l'ensemble des bénéficiaires. Ce recours se caractérise également par un usage plus fréquent que les mères du CLCA à taux partiel (71 % contre 45 % pour les mères). Par ailleurs, 27 % de ces pères, contre 1 % des mères, bénéficient de la prestation en même temps que leur conjoint(e) (CLCA « couple »).

	Pères		Mères	
	Effectifs	%	Effectifs	%
CLCA taux plein	5 515	29	283 569	55
CLCA taux réduit	13 354	71	227 085	45
dont couple	5 158	27	5 158	1
dont couple taux réduit activité > 50 % < 81 %	7 034	37	177 422	35
dont couple taux réduit activité ≤ 50 %	1 162	6	44 505	9
<b>Total</b>	<b>18 869</b>	<b>100</b>	<b>496 455</b>	<b>100</b>

Source : Observatoire national de la petite enfance, 2013.

Champ : pères et mères bénéficiaires du CLCA – France entière, décembre 2012.

(5) Seuls deux pères avaient une organisation différente : le vendredi pour l'un et une journée variable pour l'autre.

(6) Du fait que les enfants d'âge scolaire sont fréquemment gardés par leur mère le mercredi.

(7) Par exemple, la plupart travaillent dans des secteurs d'activité féminisés.

*maintenant, je suis dans un poste très en recul, c'est-à-dire qu'on peut s'organiser, on a du temps. [...] C'est pour ça que j'ai changé ; je me suis mis dans un service un peu plus administratif. [...] Là où je suis, c'est assez féminin, on doit être à 70 % de femmes. Le service où j'étais avant, c'était essentiellement masculin. Maintenant, je suis dans le domaine des achats, essentiellement administratif » (ouvrier, Imprimerie nationale, conjointe cheffe de vente, deux enfants).*

### **En marge des injonctions professionnelles qui pèsent sur les hommes**

Bien que les employeurs ne puissent légalement s'opposer à l'octroi du congé parental <sup>(8)</sup>, leur accord apparaît à ces pères comme un « privilège » : « *Je sais que là où je travaille, on est privilégié* » (monsieur X., conducteur de train, SNCF, conjointe agent hospitalier, deux enfants). Ils qualifient leur situation professionnelle de « chanceuse » au regard des injonctions qui, selon eux, pèsent sur les hommes au travail. Ainsi, ce père témoigne du poids de l'obstacle professionnel rencontré par un de ses amis pro-

voquant son autocensure au recours au congé parental : « *Les obstacles les plus forts, ils ne viennent pas de l'environnement familial ou conjugal, ils viennent de l'environnement professionnel, pour moi c'est évident. J'ai un camarade qui, lui, est dans une PME ; je suis sûr qu'il aurait été intéressé, mais ce n'est pas imaginable. [...] En tout cas, je pense qu'intellectuellement, il est prêt à ce genre de disposition...* » (monsieur H.).

La plupart des pères insistent sur leur « chance » de ne pas avoir eu à se confronter aux exigences normatives des entreprises à l'égard des hommes en général, et soulignent d'emblée avoir obtenu l'accord de travailler à temps partiel très facilement, sur simple demande : « *Ça s'est très bien passé, aucune difficulté dans mon travail. J'ai fait une demande et ça a été accepté* » (monsieur E., agent municipal, conjointe agent municipal, deux enfants). Ils maintiennent leurs propos, y compris après les relances « *Vous n'avez pas rencontré de souci ?* » : « *Non, non... Pas de problème avec la hiérarchie, de discrimination, de*

## Méthodologie

L'étude prend appui sur trois principales sources de données :

- La première est le fichier de gestion des prestations légales et d'action sociale de la Caisse nationale des Allocations familiales (Fileas). Ce fichier permet d'accéder aux données individuelles anonymisées de l'ensemble des pères bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (CLCA). Il renseigne sur leur nombre, leur situation vis-à-vis de l'emploi, la durée de perception de la prestation, leurs caractéristiques conjugales et familiales, leur caractéristiques sociales avec, en particulier, leur niveau de revenus.
- La seconde source est une enquête de terrain menée de décembre 2011 à avril 2012 au domicile de vingt-cinq pères bénéficiaires du CLCA au taux de 80 %, en couple avec une conjointe travaillant à temps plein. L'enquête a consisté à conduire des entretiens semi-directifs en face-à-face à leur domicile pour vingt et un d'entre eux ou selon leur convenance dans des cafés (pour quatre pères). Les entretiens portaient sur les raisons du travail à temps partiel, les éléments d'arbitrage professionnels et conjugaux, le vécu quotidien au travail et dans la famille, les difficultés ou leviers rencontrés par rapport à leur position paternelle et masculine, la répartition des tâches ménagères et parentales avant et pendant le congé parental, ainsi que sur les registres de justification de cette répartition. Ces bénéficiaires (voir le tableau page 68) vivent tous en couple et, étant donné les conditions d'octroi de la prestation, ont tous au moins un enfant âgé de moins de 3 ans. Ils ont un temps de travail égal à 80 % (vingt-huit heures hebdomadaires) d'un temps complet (trente-cinq heures hebdomadaires). Ils ne travaillent pas une journée par semaine, le plus souvent le mercredi (jour de repos scolaire), pour s'occuper seuls de leur enfant (entendu sans la présence de leur conjointe), pour une période pouvant aller de la naissance après la prise du congé de paternité jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Les entretiens ont duré de quarante minutes à trois heures. Dans vingt-trois cas, les pères étaient les uniques bénéficiaires de la prestation et leur conjointe exerçait une activité à temps plein. Dans les deux autres cas, les deux membres du couple étaient bénéficiaires du CLCA à taux partiel. Bien que ces derniers ne répondent pas exactement aux critères de sélection de l'échantillon (la conjointe devant travailler à temps complet), ils en font tout de même partie car les pères concernés passaient leur temps de congé parental seuls avec leurs enfants. Pour l'un des couples, les entretiens ont été menés distinctement auprès du père et auprès de la mère. Pour l'autre, en réponse à leur demande, un seul entretien a été mené auprès des deux conjoints.
- Par ailleurs, afin d'identifier ce qui, dans leurs propos, était spécifique ou non au discours paternel, cette enquête a été approfondie par une investigation complémentaire, réalisée d'octobre 2013 à avril 2014 auprès de vingt-cinq mères dans la même catégorie de situation. Ces mères répondent donc aux mêmes critères de sélection que les pères bénéficiaires (perception du CLCA au taux de 80 % et conjoint exerçant une activité à taux plein).

(8) Article L. 1225-47 du Code du travail : « *Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, a le droit : 1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ; 2° Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires* ».

*machin comme ça. Non, il n'y a pas eu de problème* » (monsieur L., ouvrier, compagnie aérienne, conjointe employée, Armée, trois enfants). Effectivement, l'assentiment reçu par certains atteste de la facilité plus que des obstacles à prendre un congé parental à temps partiel « *Mon chef m'a dit : " vas-y, fonce ! Parce que tu n'as rien à perdre"* » (monsieur X.).

### **Une valorisation de leur démarche d'implication**

Leurs registres de justification témoignent d'hommes en marge des stéréotypes masculins. Ces pères sont lucides sur l'image peu gratifiante de leur masculinité inférée par leur situation d'homme au foyer « *ce n'est pas très valorisant pour un homme, quelque part on est un peu coincé à la maison, donc forcément* » (monsieur O., aide-soignant, conjointe éducatrice spécialisée, trois enfants), mais ils valorisent leur situation. Ils soulignent l'importance de leur trajectoire biographique, qui leur a permis de se familiariser « *naturellement* » avec les jeunes enfants, en intégrant des « *dispositions* » à s'en occuper. Monsieur D. met ainsi en avant le fait d'avoir été élevé par son père et de s'être occupé de son jeune frère : « *petit, je devais avoir 3 ans, mes parents se sont séparés, et ensuite c'est mon père qui me gardait [...] en fait parce que j'ai treize ans d'écart avec mon frère, donc j'avais 13 ans quand il est né, et je le gardais quand j'avais 14-15 ans, je le gardais souvent, j'allais le chercher à la crèche, je lui donnais le biberon* ». L'environnement familial est présenté comme déterminant dans leur mode d'implication paternelle : « *moi, ça ne me dérange pas de prendre un bébé qui vient de naître dans les bras parce que j'en ai toujours eu autour de moi* » (monsieur F., éducateur spécialisé, conjointe cadre territoriale, deux enfants). Les compétences traditionnellement associées au genre sont évoquées pour s'en démarquer. Par exemple, à l'une des questions posées sur la répartition des tâches parentales au sein du couple, monsieur G. exprime une position non traditionnelle des rapports sociaux de sexe « *Il n'a pas de lignes strictes, d'un statut d'homme [rires] pseudo-statut, etc* » (comptable, agence de voyages, conjointe cadre commerciale, quatre enfants). De même, il évoque sa vision égalitaire des rapports entre les hommes et les femmes : « *je pense que si on rééquilibrait les statuts, si on sortait un peu plus des sentiers battus... je pense que cela mettrait plus de souplesse et de rondeurs dans les rapports* » (monsieur V., cadre, Fonction publique).

### **Une répartition souple des tâches domestiques Un idéal de partage**

Aux questions sur la répartition des tâches ménagères et parentales, les pères rencontrés décrivent souvent d'emblée leur couple comme égalitaire. Ce père déclare « *moi, je fais tout, et elle fait tout* » (monsieur P., employé de mairie, conjointe documentaliste, deux enfants). L'attribution de tâches spécifiques à l'un ou l'autre membre du couple est rarement énoncée. L'occasion ou les habitudes semblent prévaloir à l'arbitrage. Monsieur A. mentionne prendre en charge les courses parce qu'il en a l'opportunité dans la semaine : « *Les courses... c'est plutôt... là, c'est vrai que... le mercredi, j'ai l'habitude d'aller faire quelques courses, c'est pratique, les enfants aiment bien se balader ; enfin, ça permet d'occuper la journée. Donc, oui, c'est souvent moi qui fais les courses dans la semaine [...]. Il y a rien de vraiment très arbitré* ». La prise en charge de ces tâches au sein du couple est présentée comme étant en continuité avec une organisation égalitaire préalable au congé parental. Pour ces hommes, leur diminution du temps de travail <sup>(9)</sup> n'a pas provoqué de changements des pratiques des tâches ménagères. Ainsi témoigne monsieur L. : « *C'était déjà comme ça. Le temps partiel a permis éventuellement de stabiliser. Ce n'est pas lui qui a été moteur ou à l'initiative de cette répartition, je crois surtout... ça permet surtout d'avoir un peu plus de temps pour faire les choses. On n'est pas obligé d'attendre le samedi pour aller faire les courses, c'est ça de gagné* ».

L'organisation établie est également décrite comme fonctionnant au jour le jour, sans avoir été vraiment discutée au sein du couple : « *on essaie chacun, en fonction de notre temps, de notre énergie et des impératifs... chacun d'y mettre un peu... du sien par rapport à cette logistique un peu... un peu lourde [rit]* » (monsieur G.). Dans cette configuration, la disponibilité apparaît comme le facteur déterminant de la distribution : « *Les choses se font "naturellement, en fonction de nos disponibilités"* » (monsieur P.) ; « *sur la cuisine, le ménage tout ça... y a pas... ça se répartit entre nous en fonction de... qui est disponible* » (monsieur T., animateur socioculturel, conjointe assistante sociale, deux enfants).

### **L'intégration d'un quotidien domestique le plus souvent féminin**

Les pères indiquent rarement que la journée de congé parental engendre un surcroît de leur prise en charge ou

(9) À l'exception d'un père qui avait déjà opté pour un travail à temps partiel afin de remédier à une organisation familiale et professionnelle difficile, tous les pères rencontrés travaillaient à temps complet avant de percevoir le CLCA.

## Caractéristiques de l'échantillon des couples où le père est bénéficiaire du CLCA

	Profession bénéficiaire	Âge	Profession conjointe	Nombre d'enfants	Durée de la perception au moment de l'enquête
Monsieur A.	Ingénieur, industrie automobile, temps partiel 80 %	34	Informaticienne, plein temps	2	24 mois
Monsieur B.	Cadre, entreprise pétrolière, temps partiel 80 %	42	Comptable, plein temps,	2	18 mois
Monsieur C.	Facteur, temps partiel 80 %	50	Cadre, secteur bancaire, plein temps	3	5 mois
Monsieur D.	Économiste, centre mutualiste, temps partiel 80 %	32	Cadre, radio nationale, plein temps	1	3 mois
Monsieur E.	Agent municipal, temps partiel 80 %	40	Agent municipal, plein temps	2	26 mois
Monsieur F.	Éducateur spécialisé, temps partiel 80 %	48	Cadre territorial, plein temps	2	7 mois
Monsieur G.	Comptable, agence de voyages, temps partiel 80 %	50	Cadre commerciale, plein temps	4	11 mois
Monsieur H.	Ouvrier qualifié, Imprimerie nationale, temps partiel 80 %	37	Cheffe de vente, plein temps	2	22 mois
Monsieur I.	Conducteur de bus, RATP, temps partiel 80 %	45	Contrôleuse RATP, plein temps	2	8 mois
Monsieur J.	Employé municipal, temps partiel 80 %	41	Employée municipale, temps partiel 80%	2	6 mois
Monsieur K.	Ouvrier communal espaces verts, temps partiel 80 %	44	Employée, collectivité territoriale, plein temps	2	9 mois
Monsieur L.	Ouvrier, compagnie aérienne, temps partiel 80 %	49	Conjointe employée, Armée, plein temps	3	27 mois
Monsieur M.	Employé, secteur assurance, temps partiel 80 %	39	Employée, maison d'édition, plein temps	2	6 mois
Monsieur N.	Chercheur, industrie automobile, temps partiel 80 %	37	Professeure de collège, plein temps	2	18 mois
Monsieur O.	Aide-soignant, temps partiel 80 %	55	Éducatrice spécialisée, plein temps	3	15 mois
Monsieur P.	Employé, mairie, temps partiel 80 %	38	Documentaliste, plein temps	2	12 mois
Monsieur Q.	Professeur du secondaire, temps partiel 80 %	35	Maitresse de conférences université, plein temps	3	24 mois
Monsieur R.	Employé, ministère, temps partiel 80 %	37	Artiste, plein temps	1	3 mois
Monsieur S.	Employé, Pôle emploi, temps partiel 80 %	39	Professeure des écoles, plein temps	2	15 mois
Monsieur T.	Animateur socioculturel, temps partiel 80 %	35	Assistante sociale, plein temps	2	15 mois
Monsieur U.	Professeur des écoles, temps partiel 80 %	34	Comptable, plein temps	1	1 mois
Monsieur V.	Cadre, Fonction publique, temps partiel 80 %	36	Clerc de notaire, plein temps	2	10 mois
Monsieur W.	Ouvrier spécialisé, bâtiment, temps partiel mi-temps	54	Ouvrière spécialisée, usine de confection, mi-temps	2	6 mois
Monsieur X.	Conducteur de train SNCF	38	Agent hospitalier	2	18 mois
Monsieur Y.	Ingénieur, conseil régional, temps partiel 80 %	46	Cheffe de projet, secteur associatif, temps partiel 80 %	2	12 mois

CLCA : complément de libre choix d'activité.

une inégale répartition des tâches ménagères et parentales en leur défaveur. La plupart sont satisfaits de l'organisation mise en place. Seulement deux d'entre eux soulignent que, du fait qu'ils sont plus souvent présents au foyer que leur conjointe, cette dernière investit peu, voire pas assez, le terrain domestique, et ce jusqu'à l'ignorer parfois : « *Je fais quasiment tout à la maison et, du fait que j'y suis encore un peu plus..., je pense que mon épouse, pour être franc, elle n'en fait pas beaucoup... elle se reporte sur moi* » (monsieur O.). Pour autant, on remarque ici l'importance que peut prendre le lot d'habitudes du quotidien agissant peu à peu sur la pérennité de la distribution des tâches. Monsieur Q. l'exprime parfaitement lorsqu'il évoque les contrariantes habitudes prises par sa compagne, qui, en ne le prévenant pas de ses changements d'horaires professionnels, met à l'épreuve l'équilibre de l'organisation familiale et, au-delà, la considération de son travail domestique : « *Le fait d'être à la maison... il y a énormément d'épisodes où je ne savais pas à quelle heure elle allait rentrer... s'il fallait que j'aille chercher les enfants ou pas... Comme je suis à la maison, elle considérait que j'étais disponible... elle rentrait et elle ne trouvait pas normal que tout ne soit pas fait... Ce travail à la maison, il est lourd, il y a beaucoup de choses à faire...* » (professeur du secondaire, conjointe maîtresse de conférences, trois enfants).

L'expérience du congé parental peut prendre aussi d'autres formes d'intériorisation du quotidien domestique féminin comme celles des exigences que la gent féminine s'applique le plus souvent à elle-même (Chatot, 2014). Les paroles de monsieur I. illustrent bien le propos concernant la prise en charge unilatérale des tâches de nettoyage de la cuisine. Loin d'être perçue comme une distribution inégalitaire des tâches, sa participation semble avoir pris la forme d'une possession de territoire, qu'il ne souhaite pas partager. « *L'irrésistible intégration ménagère* » (Kaufmann, 1992) conduisant les femmes plus que les hommes à élever leur niveau d'exigence et rejoindre l'idéal conservateur de l'attention au foyer, touche ici cet homme, jusqu'à en prendre les manies « féminines » : « *sur les répartitions... alors, la cuisine, c'est moi, le nettoyage, on va dire cinquante-cinquante en général, mais le nettoyage de la cuisine, c'est moi. C'est ma cuisine* » (monsieur P.).

### S'occuper seul d'enfant(s)

Le temps d'investissement parental n'est pas considéré par les pères comme une parenthèse dans leur vie familiale et professionnelle, mais comme un engagement à long terme auprès de leur enfant. Tous les pères rencontrés prévoient de recourir au congé parental pendant la durée maximum du bénéfice de la prestation, c'est-à-dire

jusqu'à ce que leur enfant ait atteint l'âge de 3 ans. La perspective de devoir y mettre fin est dite « douloureuse ». Certains envisagent de prolonger cette organisation familiale au moins jusqu'à l'entrée de leur enfant à l'école primaire<sup>(10)</sup> « *il faudra bien y penser... c'est-à-dire que c'est un confort pour eux et aussi, il faut bien le dire, pour moi... ça va être difficile, mais si on peut financièrement, je compte continuer* » (monsieur C.).

### Une décision réfléchie en couple

#### Un arbitrage conjugal

Tandis que les mères relevant de la même catégorie de situation expriment souvent, dès le début de l'entretien, leur désir personnel de s'occuper de l'enfant<sup>(11)</sup>, et relatent le caractère unilatéral de la décision « *je me suis imposée, on va dire, c'est tout* »<sup>(12)</sup>, les pères mentionnent rarement leur désir et présentent leur décision comme étant indissociable de l'accord de leur conjointe. Pour certains, la demande vient même de cette dernière : « *c'est elle, c'est ma femme qui y a pensé. En fait, c'est ma femme qui me l'a demandé* » (monsieur F.). La dimension pragmatique de l'arbitrage conjugal est aussi décisive à leur désignation. La comparaison des charges de travail compressibles ou pas, des montants des salaires, des perspectives d'évolution de carrière, de la hiérarchie des postes de travail, des dispositions des employeurs à accepter un congé parental, des frais de garde extra-familiale, apparaissent comme déterminants. Ces éléments rationnels sont présentés comme ayant fait pencher la décision en leur faveur mais auraient pu, selon eux, tout aussi bien désigner leurs conjointes : « *madame, elle ne pouvait pas, alors c'est moi qui m'y colle* » (monsieur L.). En effet, le plus souvent, les conjointes ont maintenu une activité salariée à temps plein. Cependant, les écarts de salaire entre les époux sont généralement faibles et, comparativement aux mères bénéficiaires du CLCA à taux réduit, plus fréquemment en faveur des pères. Les données de l'Observatoire national de la petite enfance (ONPE) montrent ainsi que, par rapport à ce qui est observé au sein des couples où le bénéficiaire est la mère, lorsque c'est le père qui perçoit la prestation à taux partiel, il est moins fréquemment celui des deux membres du couple qui gagne le moins : 55 % des hommes bénéficiaires contre 65 % des femmes bénéficiaires (ONPE,

2014). L'arbitrage financier dans le cas des pères bénéficiaires ne suffit donc pas à expliquer la désignation paternelle.

#### Un idéal de coéducation

Pour les pères rencontrés – comme pour les mères bénéficiaires – l'enfant est l'« objet » de la décision<sup>(13)</sup>. La vie de la famille s'organise autour de lui, et le couple y apparaît en retrait. La vie conjugale est peu évoquée, et les sorties en couple, lorsqu'elles existent, se font avec les enfants. Le temps conjugal se confond avec le temps parental. « *En fait, on s'est toujours dit que ce que l'on voulait pour notre famille, si un jour on avait des enfants... donc, on a eu des enfants et on voulait dégager du temps pour eux, si on sort c'est avec eux* » (monsieur E.).

Plus souvent que leurs homologues féminins, les pères insistent sur l'ampleur du temps du congé consacré directement à l'enfant et des valeurs familiales qui y sont rattachées : « *c'est une journée pour lui* » (monsieur H.). L'idée que l'enfant est mieux dans sa famille, ainsi que l'objectif de donner priorité à sa qualité de vie, sont présentés comme essentiels : « *le premier objectif, c'est sa qualité de vie à lui... qu'il soit le plus possible à la maison...* » (monsieur C.). L'importance accordée à la garde parentale durant les premières années pour pourvoir au bien-être, à l'épanouissement et à l'équilibre du petit enfant, est souvent notée : « *Au départ, il s'agissait de ne pas le mettre à temps complet dans un mode de garde et donc de s'occuper de lui* » (monsieur G.). Pour autant, l'adhésion à des objectifs de socialisation extérieurs à la famille est toujours avancée : « *un enfant, il faut qu'il voie du monde, autre chose que sa famille* » (monsieur F.). Cette adhésion se traduit par l'articulation du jour de garde paternelle à des jours d'accueil en établissement d'accueil collectif ou chez une assistante maternelle. Dans la plupart des familles rencontrées, l'enfant y est accueilli quatre jours par semaine.

#### Un exercice difficile

Bon nombre de pères interrogés expriment un sentiment de satisfaction lié à leur engagement actif dans les tâches parentales, dans la communication relationnelle et dans la proximité affective avec l'enfant. Ainsi, monsieur N.

(10) À l'âge de 6 ans en France.

(11) Les phrases telles que « *tout simplement parce que j'avais besoin de profiter de lui* » (chefe de projet, agence de voyages, conjoint cuisinier, deux enfants) ou « *je voulais être avec ma fille... elle a besoin de moi, j'ai besoin d'elle* » (documentaliste, conjoint ingénieur informaticien, deux enfants), ou encore « *j'ai envie d'être avec elle* » (employée commerciale, conjoint sportif professionnel, deux enfants) sont récurrentes.

(12) Pour la plupart des mères, l'idée que leur conjoint aurait pu prendre un congé parental à temps réduit ne leur a pas effleuré l'esprit.

(13) Seuls trois des pères interrogés mettent en avant que leur décision n'est pas liée avant tout à l'enfant mais à des arguments normatifs que l'on pourrait qualifier de « masculins » (finir des travaux d'aménagement de la maison familiale, pouvoir s'investir dans des activités sociales, récupérer psychologiquement de la fatigue du travail).

souligne, avec fierté, sa relation fusionnelle avec ses enfants et se plaît à souligner le rapport privilégié qu'il a avec ses fils : « ... Ces liens qu'on peut créer quand ils sont petits, enfin, moi, quand ils se réveillent la nuit, c'est papa qu'ils appellent, c'est tout... après chacun interprète cela comme il veut... » (chercheur, industrie automobile, conjointe professeur collègue, deux enfants).

### Une forte charge mentale

Pour autant, ces pères sont peu prolixes sur la description de leur exercice parental. La restitution qu'ils en livrent oscille entre l'impression que cela « passe très vite » à celle qu'il faut « occuper le temps ». Les journées de congé parental paraissent se ressembler et le quotidien paraît banal, peu remarquable : « On essaie de le faire déjeuner, ce qui n'est pas simple... de l'habiller... je range la maison, je fais le ménage selon les jours. Selon le temps, on va sortir, faire un tour... l'hiver, on ne sortait pas beaucoup mais, là, on va commencer à sortir un peu jusqu'à l'heure de rentrer pour manger. Après, il fait sa sieste en début d'après-midi... comme c'est un gros dormeur c'est une chance... il dort jusqu'à seize heures, il faut le réveiller même... après, le reste de l'après-midi où on ressort, ou ça dépend du temps, ou bien là on reste à la maison, je joue avec lui... et la télévision aussi... il a découvert, il a 2 ans et il regarde les dessins animés qui font une heure et demie. Il est très attentif, il est très demandeur de ça » (monsieur O.).

Le caractère fatigant, voire épuisant, des journées est très souvent souligné comme le mentionne monsieur Y à propos de l'attention requise : « S'occuper d'un enfant, c'est fatigant... oui, les journées sont épuisantes » (ingénieur territorial, conjointe cheffe de projet secteur associatif, deux enfants). La tentative compliquée ou infructueuse de faire, en parallèle, d'autres tâches, domestiques, professionnelles ou personnelles, est souvent notée : « Je la dépose dans son petit coin jeu, je joue un peu avec elle. Enfin, comment dire ? Je la mets dans un jeu... donc je ne sais pas... ça dure dix minutes, un quart d'heure. Et puis, j'essaie de faire de la cuisine, ou du rangement, de la vaisselle... il y a toujours des petites choses à faire... Puis, entre temps, enfin, si on la laisse plus d'un quart d'heure toute seule, après, elle nous appelle, donc il faut venir voir... il faut jouer un petit peu, repartir, enfin, voilà... c'est épuisant en fait. Je pense que c'est ça qui n'est pas facile... Parfois, j'essaie de jeter un œil sur mes mails, regarder s'il y a des offres d'emploi, des nouvelles, enfin, voilà, des petits trucs... des petites choses qui ne doivent pas durer plus d'un quart d'heure » (monsieur Y.).

Les pères soulignent également l'isolement ressenti. Les vocables « *enfermer à la maison* », ou « *peur de désocialisation* » ou encore « *pas possible de faire autre chose* » sont cités par presque tous, et reviennent plusieurs fois au cours de l'entretien. De leur expérience dans le domaine de soins aux enfants, le manque de contact avec l'extérieur est très souvent relevé.

La charge mentale de la responsabilité endossée leur pèse aussi et est davantage exprimée que par les mères dans la même situation. Monsieur A. relate son angoisse de devoir gérer seul d'éventuelles difficultés, d'autant que le jour de sa présence hebdomadaire à la maison, sa conjointe a tendance à rallonger son temps de travail : « Du fait de sa présence. Elle est moins présente à la maison, donc c'est simple, le matin elle part à huit heures, elle rentre à dix-neuf heures trente, vingt heures [...] c'est du fait de son temps de présence, je ne peux pas déléguer, et il y a peu de temps encore je m'occupais des deux le matin et des deux le soir... je n'avais aucun recours si jamais, j'avais... c'était une grosse difficulté ».

### Agir spontanément

Des témoignages, se dégage l'idée d'une contribution spontanée. Pour en parler, les termes « *ça va de soi* », « *c'est normal* » ou « *c'est naturel* » sont utilisés : « pour moi, c'est quelque chose que je ne veux pas revendiquer mais ça fait partie de... c'est naturel encore une fois, c'est normal, naturel de passer du temps à ranger, à faire les lessives, à s'occuper de la cuisine, à faire les courses, etc. » (comptable agence de voyages, conjointe cadre commerciale, quatre enfants). Mais, en même temps, comme pour monsieur N., la difficulté de savoir quoi faire avec son enfant transparaît aussi dans les propos «... être toute la journée seul, avec un enfant qui n'a pas encore l'âge de parler... l'occuper ». C'est sur leur participation au jeu qu'ils sont le plus prolixes. Très souvent mentionné, il est également souligné dans une spécificité qui serait paternelle. Ainsi, monsieur B. évoque sa compétence « typiquement » paternelle à « savoir jouer » : « Je pense, mais enfin, c'est vraiment caricatural ce que je vais dire, mais ma femme est plus investie dans l'organisation... elle arrive à être moins présente dans le jeu... moi, je vais être à l'écoute dans le jeu, je me mets plus à jouer avec les enfants ». En outre, alors que leurs propos laissent transparaître que les activités ludiques qu'ils effectuent avec leurs enfants sont régulières, réalisées toujours aux mêmes horaires et insérées dans un emploi du temps précis (généralement entre la sieste et le goûter), ces activités sont présentées comme non pensées, peu organisées, faites dans l'immédiateté :



**Extrait d'entretien réalisé auprès de monsieur et madame W**  
(ouvrier spécialisé dans le bâtiment, ouvrière spécialisée dans une usine de confection, deux enfants âgés de 14 ans et 16 mois, dix-sept ans de vie commune)

- Madame : « On a toujours fait ça, de partager ».
- Monsieur : « Pour la grande, même qu'elle soit en nourrice, on a toujours fait ça ».
- Madame : « Toujours ».
- L'enquêtrice : « Vous avez été toujours un couple très égalitaire ? ».
- Madame : « Oui, oui ».
- Enquêtrice : « Donc vous faites les mêmes tâches ? Vous partagez tout ? ».
- Monsieur : « ... Non, je ne partage pas tout ».
- Enquêtrice : « Oui ».
- Monsieur : « Vis-à-vis de prendre le bain... au niveau des soins quotidiens, de ses narines, son nez, tout ça, je le fais bien mais... ».
- Madame (complice de l'enquêtrice) : « Moins à l'aise ».
- Monsieur : « Je suis moins à l'aise... au niveau du bain, je ne lui ferai pas prendre le bain ».
- Enquêtrice : « Ah oui, pourquoi ? ».
- Monsieur : « Déjà, pour lui avoir fait prendre le bain directement dans la baignoire, bon sur un petit siège... Mais c'est vrai que je ne suis pas à l'aise ».
- Madame : « Par contre, il aide parce que, c'est vrai, pour le rincer, il faut toujours... ».
- Enquêtrice : « Et en dehors du bain ? ».
- Monsieur : « Non ».
- Madame : « Non, parce que, il l'emmène au docteur si moi je ne peux pas... non, je ne vois pas après... parce que, quand moi je ne suis pas là, toi tu t'en occupes... Non, après, il n'y a que l'histoire du bain [...] ».
- Enquêtrice : « Et les tâches ménagères ? ».
- Madame : « Il y a du travail... des fois, il y a du linge à ramasser et à mettre en machine... ».
- Monsieur : « Mettre une machine, étendre le linge ».
- Enquêtrice : « Ah oui, vous faites... ? ».
- Monsieur : « Je le fais, mais... ».
- Madame : « Mais il ne le fera pas de lui-même, il faut qu'on lui dise... si je lui dis... ».
- Monsieur : « Les tâches ménagères, c'est jamais moi... ça, moi, le ménage ! ».
- Madame : « À part un coup de balai ».
- Monsieur : « On peut donner un coup de balai oui, le dégrossi, le dégrossi, sinon la vaisselle, je la fais ».
- Madame : « Maintenant on a le lave-vaisselle ».
- Monsieur : « Ramasser la table, c'est tout ».

« moi, je suis dans l'immédiat, oui, plus dans le "on prend du bon temps ensemble" » (monsieur Y.). Certains s'y positionnent même exclusivement comme des copains de jeu, sans objectifs éducatifs ou d'éveil associés à l'activité. C'est le cas de monsieur A., qui explique s'amuser avec, comme et autant que ses deux garçons : « en plus, d'autant que c'est des garçons [...], du coup, c'est un vrai partage, on va faire de la voiture téléguidée, des jeux de construction, des Lego, enfin, des trucs qui m'ont amusé quand j'étais gamin ; donc, du coup, des choses que je partage avec eux ».

On entrevoit là comment l'intériorisation d'une plus grande valeur accordée à l'action de la mère, capable de « faire », tout en « contrôlant », et la moindre importance qu'ils accordent à leur propre apport éducatif auprès du tout-petit, s'appuient sur des représentations des rôles encore fortement genrées. Les mères sont positionnées comme des professionnelles, avec des compétences si-

milaires à celles des professionnelles de la petite enfance : « Quand la professionnelle joue avec un enfant, elle ne doit pas jouer avec lui, c'est-à-dire s'investir dans une relation ludique. Elle doit, au contraire, rester en extériorité pour voir comment accompagner l'enfant à expérimenter par lui-même [...] mais elle effectue un geste qui permet à l'enfant de jouer et d'expérimenter son faire à lui » (Ulmann et al., 2015, p. 39).

### Composer avec les injonctions normatives

Bien que ces hommes se démarquent des normes de genre concernant la place des hommes et leur engagement au travail et dans la famille, réapparaît régulièrement, comme une piqûre de rappel, la vision de leur « a-normalité ». Ceci se traduit dans ce témoignage de « rappel à l'ordre » sur la transgression masculine : « Des fois, il m'arrive, je me dis, je ne suis pas dans un rôle masculin entre guillemets quand il faut laver, donner son bain... enfin, changer les couches tout ça... c'est des

choses qu'il m'arrive de me dire... je me dis «non mais, c'est n'importe quoi ! Ça n'a rien à voir», c'est pas un rôle spécifique à la femme ou à l'homme, c'est un rôle spécifique aux parents » (monsieur O.).

### Des petits arrangements conjugaux

#### S'impliquer dans la mesure de sa disponibilité

Pour ces couples, l'objectif n'est pas vraiment celui de l'égalité mais plutôt celle d'un refus des inégalités trop fortes (Kaufmann, 1992). La satisfaction des deux partenaires conjugaux y est de mise, mais ce dessein n'échappe pas à l'intériorisation des attentes normatives attachées à la paternité et à la maternité. Même lorsque leur conjoint est en congé parental à la maison, les conjointes, qui ont sans doute intériorisé des exigences plus élevées en termes de propreté, de rangement et d'idées de soins aux enfants leur laissent peu de marge de manœuvre. Elles continuent d'anticiper et de prévoir (Chatot, 2014). Ce sont elles qui, le plus souvent, orchestrent l'organisation de la vie de famille, en préparant les habits des enfants le matin, en listant les courses, et en gardant l'exclusivité de certaines tâches telles que donner le bain, etc. L'extrait d'entretien (p. 71) est éloquent. Monsieur et madame W. sont tous les deux en congé parental à temps partiel. Le père travaille dans le secteur du bâtiment et la mère dans une usine de confection. Ils vivent ensemble depuis dix-sept ans et ont deux enfants âgés de 14 ans et 16 mois. Leur temps de présence auprès de leur dernier enfant est identique (deux jours et demi), réparti au début de la semaine pour l'un et en fin de semaine pour l'autre, ce qui laisse supposer une configuration propice à un partage égalitaire. Bien que cela ne soit pas prévu dans le protocole d'enquête (encadré 3), les parents ont été interrogés en même temps, selon leur requête de « répondre ensemble, puisqu'on a de toute façon les mêmes choses à dire ». Pourtant d'accord sur l'idée qu'ils « partagent tout », leurs propos laissent néanmoins transparaître que ce partage n'est pas égalitaire et qu'il se conforme à une vision socialement sexuée des tâches. Le rapprochement du premier verbatim de madame, « on a toujours fait ça, de partager », avec le dernier de monsieur W. « ramasser la table, c'est tout », dévoile comment le modèle de l'égalité exprimé par madame ne s'est pas imposé dans la pratique décrite par monsieur. Dans leur arrangement, est mise en scène la réussite d'un idéal : le partage. Valeur morale, ce dernier permet à chacun de s'impliquer dans la mesure de ses disponibilités, d'en excuser les limites et de s'en satisfaire plus facilement (Chatot, 2014). Ici, il prend la forme de « faire aussi » ou « faire avec » qui transcende les obstacles d'égalité.

### L'apprentissage de la paternité face à une maternité « naturelle »

Le modèle intériorisé de la relation parentale caractérisé par l'exclusivité maternelle (Neyrand, 2000) apparaît ainsi dans le discours de ces pères, les conduisant à légitimer avec difficulté leur place. En même temps que la dimension naturelle de leur intervention, se dégage également l'importance de la dimension corporelle de l'expérience dans la construction de la relation parentale. La représentation d'une entrée en maternité engagée avant la naissance y naturalise les compétences des mères pour lesquelles leur capacité à enfanter justifie l'évidence de la maternité. L'idée de leur incompétence naturelle est souvent arguée par ces pères. Les propos de monsieur H. illustrent ainsi l'importance du statut donné à une paternité à construire : « La réflexion est venue sur le fait de s'occuper de T. un ou deux jours par semaine, et... je crois que c'est un partage qu'on s'est fait avec C., ma femme, en disant "voilà, c'est toi", puisque c'est elle la mère donc, forcément, elle a un lien plus important avec T... ça lui semblait mieux que ce soit moi qui prenne un 80 % pour pouvoir m'en occuper dans la semaine ». De même, monsieur A. témoigne de son besoin d'avoir du temps qui lui permette de découvrir une paternité qui, à ses yeux, est moins naturelle que la maternité : « Un homme, c'est en passant du temps avec les enfants qu'on découvre, je crois que c'est quelque chose que je dis souvent mais... on ne naît pas père, on devient papa par la force des choses contrairement à une mère qui porte l'enfant qui... nous, on devient père quand on prend notre enfant dans les bras et qu'on commence à vivre avec lui... donc on devient papa et on découvre ses envies et ses besoins de partager du temps avec eux ».

### Suppléer à l'indisponibilité maternelle

L'exclusivité maternelle se manifeste aussi à travers les principes de l'organisation établie, même si cette dernière, on l'a vu, est présentée comme fonctionnant au jour le jour, selon la disponibilité de chacun. En effet, malgré le plus grand temps de présence des pères au domicile, c'est de la disponibilité des conjointes que dépend la répartition des tâches. Ainsi, leur prise en charge par les pères est souvent circonscrite à la seule journée de congé parental : « Moi, c'est le mercredi, ça permet de soulager Bénédicte [la conjointe] pour les courses... (monsieur V.). Ce verbatim montre également que le temps investi est défini comme du temps pour soulager la conjointe. Mais, pour cet autre père, la conception de la répartition des tâches (ici le lavage du linge) renvoie davantage à une intervention ponctuelle

dans le domaine d'attribution féminine qu'à une installation dans cet univers ménager : « *Le nettoyage des affaires... 70 % C. [la conjointe], 30 % moi. C'est-à-dire, en gros, le mercredi, si je vois qu'il y a un paquet de couches à laver ou un tas de fringues à faire. Les machines, j'en ai fait une ce matin encore, pour donner un coup de main, je le fais mais, généralement, c'est C. qui le fait* » (monsieur N).

Sur le ton de l'humour, et en soulignant la capacité « typiquement » féminine de sa conjointe à pouvoir se réveiller le matin, cet autre père mentionne sa position de suppléance : « *Ça démarre, la journée démarre à sept heures. En principe le matin, c'est D. qui donne toujours, le plus souvent, le biberon... c'est parce qu'elle se réveille plus facilement que moi [rires]... j'ai besoin d'un peu de temps pour émerger... elle [l'enfant] pleure tout de suite. Donc si on ne veut pas qu'elle réveille sa sœur, il faut réagir tout de suite. Sauf quand elle part en déplacement, c'est moi... donc c'est précis* » (monsieur Y.). À l'instar de la plupart des autres pères enquêtés, il rapporte ensuite qu'il habille tous les jours ses enfants mais choisit rarement leurs habits, afin de satisfaire les « desiderata » de sa conjointe. Ces fondements à l'attribution sexuée de cette tâche dévoilent la force d'imposition des schémas culturels sexués, composée ici sur la satisfaction qu'en éprouve la conjointe : « *Enfin, souvent, c'est aussi D. qui les choisit [les habits], parce qu'elle aime bien leur donner des petits trucs* ».

Les valeurs d'idéal de coéducation exposées par les pères pour justifier leur congé parental renseignent aussi sur la place qu'ils s'accordent dans l'espace familial éducatif. En effet, en parallèle à la garde paternelle, la nécessité de recourir à des modes de garde extérieurs à la famille est toujours avancée : « *Un enfant, il faut qu'il voie du monde, autre chose que sa famille* » (monsieur F.). De même, la nécessité que les conjointes prennent en charge des tâches de soins pour assurer l'équilibre psychique de l'enfant est souvent énoncée par les pères (alors qu'elle est rarement exprimée par les mères bénéficiaires). De fait, tout en maintenant le plus souvent une activité salariée à temps plein, les conjointes adoptent fréquemment des ajustements quotidiens de leur temps de travail pour s'occuper des enfants (sortir plus tôt ou arriver plus tard au travail, se libérer un autre jour de la semaine, se rendre disponible en cas de petite maladie de l'enfant, etc.). Ce père précise et justifie ainsi l'organisation établie pour la soirée de sa journée de garde paternelle : « *On fait en sorte qu'elle s'en occupe le soir, parce qu'on a beau dire, mais un enfant, il a besoin de sa maman* » (monsieur H.).

## Dévier « raisonnablement » par rapport aux normes sexuées

### Une identité qui reste associée au travail

Se maintiennent donc des domaines traditionnellement réservés pour chaque sexe, renvoyant à une définition de la masculinité marquée par la division des rôles sociaux genrés. Si ces pères qui travaillent à temps partiel semblent se démarquer des autres hommes en répondant moins que la majorité à la pression sociale pour « être présent » sur leur lieu de travail, ils témoignent en même temps de leur attachement à la place importante du travail dans leur vie. Ils soulignent l'intérêt intellectuel ou organisationnel ou indiquent que leur charge est équivalente à un travail à temps plein, comme l'indique monsieur V. : « *Surtout, ce qui est intéressant, c'est que les gens associent de moins en moins 80 % et travail à 80 %, parce que, clairement, moi, je n'ai pas de différence de charge de travail. Ma cheffe considère que je m'organise comme je veux, mais j'ai le même plan de charge que les autres* ». À l'exception d'un père interviewé qui évoque, mais sur le ton de la plaisanterie, son souhait interrompre totalement son travail « *C'est-à-dire que moi, ça ne me dérangerait pas de m'arrêter... Mais ma femme ne gagne pas suffisamment bien sa vie pour que je puisse m'arrêter [rires]* » (monsieur N.), les propos recueillis soulignent le lien quasi-indissociable entre identité masculine et travail professionnel. Tous les pères interrogés déclarent ne pouvoir imaginer d'interrompre totalement leur activité professionnelle. Certains, parce qu'ils n'envisagent pas de consacrer tout leur temps aux activités parentales : « *M'arrêter totalement, non... Passer du temps à la lumière que parentale ! non...* » (monsieur F.). D'autres parce qu'ils ressentent le besoin pour leur équilibre personnel de travailler « *on a besoin d'être dans son travail* » (facteur, conjointe cadre secteur bancaire, trois enfants). D'autres encore soulignent que cela aurait trop de conséquences sur leur carrière professionnelle : « *S'arrêter complètement... Je ne sais pas, parce que c'est quand même une grosse remise en question. Si j'étais sorti du système pendant deux ans, je pense que la claque à mon retour aurait été assez conséquente. À mon avis, on s'en remet difficilement... Je pense que c'est envisageable si on est caissière. Aujourd'hui, j'ai un poste et une place très, très bien, je n'ai surtout pas envie de la perdre. On va éviter de prendre trop de risques...* » (monsieur A.).

Tous ces pères conservent des perspectives de carrière et considèrent qu'il leur faudra reprendre leur activité à temps complet pour y parvenir : « *J'envisage de changer de service... Je reprendrai à 100 % parce que changer de*

poste à temps partiel, ce n'est pas envisageable » (monsieur D.). Ils évoquent ce qu'ils considèrent comme la conformité à la norme du point de vue de l'engagement dans le travail en se rangeant parmi les salariés non investis dans le travail : « De toute façon, je pense que la personne qui se pose la question de prendre du temps pour ses enfants... n'est pas complètement immergée dans son travail » (monsieur N.). Leur temps de travail réduit leur apparaît comme déviant par rapport aux normes en vigueur et étant à la limite de ce que peut accepter l'employeur : « Un temps de travail encore plus réduit ? Non, ça, ce n'est pas possible, je suis déjà au plus court de ce qui est acceptable professionnellement, je pense que je ne pourrais pas faire plus court... Pourtant, j'arrive tôt le matin et même en partant à dix-sept heures je fais une grosse amplitude horaire, mais je ne me vois pas partir de mon bureau à seize heures. Il y a des limites... C'est une provocation que je ne voudrais pas faire [rires] » (monsieur H.).

### Passer inaperçu

En conformité avec les comportements des autres pères au travail qui tendent à minimiser leur implication parentale, voire à la cacher (Gregory et Milner, 2004), les pères en congé parental disent être peu prolixes sur leur lieu de travail : « Les collègues, non, je ne pense pas qu'ils soient au courant... Ils le savent, mais lorsqu'ils veulent monter une réunion le mercredi, on n'est jamais là, par exemple. On finit par leur dire "arrêtez d'organiser des réunions le mercredi, je ne travaille pas"... Mais, au-delà de ça, les gens ne le savent pas forcément » (monsieur I., conducteur de bus, RATP, conjointe contrôleuse RATP, deux enfants). Ils évoquent le fait d'être insérés dans un ensemble de flexibilités formelles, comme la réduction du temps de travail (RTT) ou la variabilité des horaires en vigueur dans leur entreprise, ce qui leur permet de ne pas faire reconnaître leur organisation temporelle du travail au nom de la parenté : « Pour le boulot, ça passe entre guillemets "inaperçu". Je suis autonome sur mon poste et puis, entre les RTT et tout ça, ça passe inaperçu... » (monsieur O.). Les mesures d'aménagement du temps de travail choisies par ces hommes semblent moins se justifier dans une logique de conciliation entre la vie familiale et professionnelle que d'invisibilité. Pour eux, s'absenter un jour par semaine est l'aménagement d'horaires le plus indiqué au regard des collègues ou de l'employeur : « C'est plus facilement accepté, une journée d'absence, même si ça revient au même et que le volume horaire est exactement le même... Mais il faut ménager les susceptibilités quand même... » (monsieur X.).

Comme pour les autres pères en congé parental ou, plus généralement, les « pères au foyer » (Boyer, 2004 ; Merla,

2007 ; Trellu, 2010 ; Chatot, 2014), les sorties, souvent mentionnées, sont rarement réalisées, ou alors projetées à un âge plus tardif de l'enfant (adolescence, début de l'âge adulte). Les pères et les enfants restent le plus souvent à la maison. « On ne sort pas beaucoup, peut-être quand il fera beau... on regarde des films... on occupe le temps » (monsieur O.). Les lieux de socialisation des jeunes enfants (aires de jeu, jardins publics) sont décrits comme des lieux de sociabilité féminine (Merla, 2007) que ces hommes ne franchissent pas.

### Se présenter sous une figure conforme à la masculinité

Même s'ils présentent leur type d'investissement comme « normal » et valorisent leur mode d'implication, ils ont conscience de leur singularité : « Pas tous les hommes réagissent pareil, moi, je ne regarde pas les matchs de foot, je préfère regarder un dessin animé avec ma fille, par exemple, que regarder un match de foot... donc, du coup, moi, ça ne me dérange pas du tout mais pas du tout » (monsieur X.). Ils exposent fréquemment, dès le début de l'entretien, leur marginalité et expriment leur sentiment d'être des hommes « à part » : « Je fais partie de cette catégorie d'homme ». En parallèle, ils tiennent à souligner leur participation à des activités relevant d'attributions traditionnelles masculines, tel ce père lorsqu'il tient à se présenter sous une autre facette que celle de sa participation aux tâches domestiques : « ... il faut vous dire que je fais beaucoup d'autres choses à côté dans le secteur associatif » (monsieur E.) ou cet autre qui précise qu'il ne se s'occupe pas seulement des enfants pendant le temps libéré par le travail à temps partiel, mais qu'il réalise également des travaux dans sa maison : « C'est vrai que d'avoir un jour dans la semaine de libre en plus, c'est royal... mais d'autres motivations sont que j'ai trouvé dans les métiers du bâtiment une vocation forte » (monsieur A.).

### Conclusion

Les explications le plus souvent avancées par les pères en congé parental à temps partiel pour rendre compte de leur implication dans la sphère familiale mettent en exergue quelques-unes des normes qui agissent de manière contradictoire sur les conditions concrètes de leur engagement. Les pères interrogés aspirent, en effet, à passer du temps avec leur(s) enfant(s), à construire des relations affectives avec eux, à partager les charges domestiques avec leur conjointe. En ce sens, leur temps de congé parental leur permet de concrétiser leurs souhaits en enracinant un mode d'organisation conjugale considéré comme égalitaire et souvent déjà rodé avant la naissance de l'enfant. De ces aspirations, il semble se dégager un nouveau type

de paternité intégrant le modèle de la conciliation entre la vie familiale et professionnelle traditionnellement dévolu aux mères, et quelque peu résumé dans le propos suivant : « *Je pense que la mixité travail-temps pour les enfants est bien* » (monsieur Q.).

Pour autant, la participation équilibrée de ces hommes à la vie familiale peine à se mettre en place. La disponibilité temporelle de ces pères n'aboutit pas à une répartition égalitaire des activités domestiques. Les arrangements opérés autour de celles-ci se nourrissent encore fortement de représentations de dispositions de genre. En particulier, l'idée qu'ils se font de la centralité de la relation mère-enfant et de leur moindre légitimité relationnelle et éducative agit en force sur leurs conduites. Chez plusieurs de ces pères, le souci de

rendre invisible leur condition de père en congé parental sur leur lieu de travail et dans les espaces publics (squares, jardins publics, etc.), leur posture « d'apprenant », l'attribution consentie de leur rôle de suppléant à l'indisponibilité des conjointes sont saisissants. De même, on peut voir dans leur rhétorique sur leur capacité distinctive à s'amuser et amuser les enfants, dans leur insistance à souligner la dimension pragmatique de l'arbitrage conjugal ou encore dans la minimisation de leur propre désir, le souci de se présenter sous une figure conforme aux attentes normatives attachées à la paternité. Tout se passe comme si leurs idéaux égalitaires s'arrangeaient plus qu'ils ne se confrontaient avec les attributs normatifs féminins et masculins. Il s'agirait donc de pratiques qui composent avec les modèles normatifs plus qu'elles ne s'y opposent.

- Bauer D., 2008, S'arrêter de travailler durant trois ans pour s'occuper de son enfant : une idée qui progresse chez les pères, *Études et résultats*, n° 638.
- Bloss T., 2001, *L'égalité parentale au cœur des contradictions de la vie privée et des politiques publiques, La dialectique des rapports hommes-femmes*, Paris, Presses universitaires de France, collection Sociologie d'aujourd'hui.
- Boyer D., 2013, Le rapport à l'emploi des pères bénéficiaires du CLCA à temps partiel, *Informations sociales*, n° 176, p. 48-57.
- Boyer D., 2004, Les pères bénéficiaires de l'APE : révélateurs de nouvelles pratiques paternelles, *Recherches et Prévisions*, n° 76, p. 53-62.
- Boyer D., Nicolas M., 2006, La disponibilité des pères : conduite par les contraintes de travail des mères ?, *Recherches et Prévisions*, n° 84, p. 35-51.
- Boyer D., Nicolas M., 2013, Les pères bénéficiaires du complément de libre choix d'activité, *l'e-ssentiel*, n° 131.
- Brugeilles C., Sebille P., 2013, Le partage des tâches parentales : les pères, acteurs secondaires, *Informations sociales*, n° 176, p. 24-30.
- Bué J., 2002, Temps partiel des femmes : entre « choix » et contraintes, *Premières synthèses*, n° 08-2.
- Bustreel A., 2008, Les facteurs de l'implication du père dans la garde des jeunes enfants, in Coulon N., Cresson G. (dir), *La petite enfance. Entre familles et crèches, entre sexe et genre*, Paris, L'Harmattan, collection Logiques sociales, p. 129-147.
- Champagne C., Pailhé A., Solaz A., 2014, 25 ans de participation des hommes et des femmes au travail domestique : quels facteurs d'évolution ?, Institut national des études démographiques, *Documents de travail*, n° 203.
- Chatot M., 2014, Père au foyer : un métier comme les autres. L'inversion du genre et les rapports de force au sein du couple, Caisse nationale des Allocations familiales, *Dossier d'étude*, n° 169.

- Fagnani J., Letablier M.-T., 2003, S'occuper des enfants au quotidien : mais que font donc les pères ?, *Droit social*, n° 3, p. 251-259.
- Fagnani J., Math A., 2011, France: Gender equality, a pipe dream?, in Kamerman S., Moss P. (eds.), *The Politics of Parental leave Policies*, London, New-York, Policy Press, p. 103-118.
- Gregory A., Milner S., 2004, Dispositifs publics et investissement des pères : une comparaison franco-britannique, *Recherches et Prévisions*, n° 76, p. 63-78.
- Kaufmann J.-C., 1992, *La trame conjugale. Analyse du couple par son linge*, Paris, Nathan.
- Lesnard L., 2003, *Disponibilité parentale et activités familiales. Les emplois du temps familiaux dans la France des années 1980 et 1990*, Centre de recherche en économie et statistique (Institut national de la statistique et des études économiques), rapport pour le Haut Comité de la population et de la famille, sous la responsabilité scientifique de Alain Chenu, Paris, La Documentation française, collection Rapport publics.
- Merla L., 2007, Père au foyer : une expérience « hors normes », *Politiques sociales et familiales*, n° 90, p. 17-27.
- Morin T., 2014, Écarts de revenus au sein des couples, trois femmes sur quatre gagnent moins que leur conjoint, *Insee première*, n° 1492.
- Neyrand G., 2000, *L'enfant, la mère et la question du père. Un bilan critique de l'évolution des savoirs sur la petite enfance*, Presses universitaires de France, collection Éducation et formation.
- O'Brien M., Wall K. (eds.), 2016, *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality, Fathers on Leave Alone*, Heidelberg, Springer International Publishing, vol. 6.
- Observatoire national de la petite enfance (ONPE), 2014, *L'accueil du jeune enfant en 2013. Données statistiques*, sous la direction de Danielle Boyer, Caisse nationale des Allocations familiales.
- Pailhé A., Solaz A., 2007, Inflexions des trajectoires professionnelles de hommes et des femmes après la naissance d'enfants, *Recherches et Prévisions*, n° 90, p. 5-16.
- Pak M., 2013, Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi », *Dares analyses*, n° 005.
- Ricoch L., 2012, En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit, *Femmes et hommes – Regards sur la parité*, Insee Références, édition 2012.
- Trellu H., 2010, *Expériences de pères en congé parental d'éducation. Recompositions de la parentalité et du genre ?*, thèse de doctorat en sociologie sous la direction d'Alain Vilbrod, université de Bretagne occidentale, Brest.
- Ulmann A., Rodriguez D., Guyon M., 2015, Former les futurs professionnels de la petite enfance. Entre soin et éducation, quelle place pour les affects ?, *Revue des politiques sociales et familiales*, n° 120, p. 31-43.