

Les congés des pères en Finlande

Négociations et vécu

Johanna Lammi-Taskula

National Institute for Health and Welfare, Finlande.

Mots-clés

- Congés des pères
- Finlande
- Articulation vie familiale / vie professionnelle

Les pays européens ont connu un accroissement des politiques favorisant le droit des enfants de recevoir de l'attention et des soins de la part de leur mère et de leur père (Eydal et Rostgaard, 2015). L'Europe suit le chemin du modèle nordique de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Dans ce modèle où les deux parents s'occupent des enfants, le père et la mère sont également responsables des soins à apporter à leurs enfants (Ellingsaeter et Leira, 2006).

Un partage plus équitable du congé parental entre la mère et le père constitue ainsi un objectif récurrent de la politique d'égalité des genres en Finlande (STM, 1999 ; Lammi-Taskula *et al.*, 2009 ; STM, 2014). Le principe défendu est que, pour améliorer la situation professionnelle des femmes, les hommes doivent davantage s'occuper des enfants. Depuis les années 1990, l'attention se porte aussi, de plus en plus, sur l'effet bénéfique du congé pour la relation affective entre le père et l'enfant (Rantalaïho, 2003, p. 202-203). La législation relative aux congés parentaux offre aux parents la possibilité de partager le travail non rémunéré qui consiste à s'occuper des enfants jusqu'à leur troisième anniversaire. Les pères peuvent prendre un congé individuel de paternité (six semaines non transférables), un congé parental (vingt-six semaines transférables) et un congé de garde d'enfant jusqu'aux 3 ans de celui-ci.

Un recours différencié aux différents congés paternels

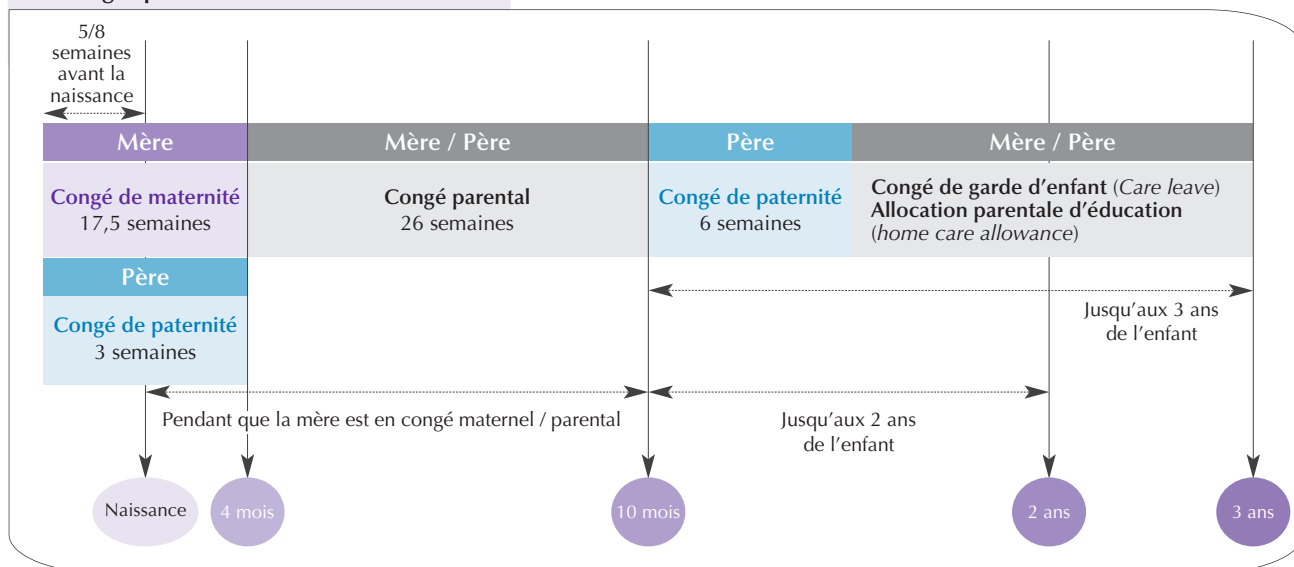
Au cours des trois dernières décennies, il est devenu courant pour les pères de prendre quelques semaines de congé de paternité à la naissance de leur enfant afin d'aider la mère après l'accouchement et de faire connaissance avec le nouveau membre de la famille. Il apparaît naturel et attendu que le père prenne ce congé de quelques semaines, en même temps que la mère, à la naissance d'un enfant. Pendant le congé, le père peut certes s'occuper de l'enfant, mais c'est généralement la mère qui fait l'essentiel. Dans la mesure où il peut être transféré d'un parent à l'autre et n'est pas exclusivement réservé au père,

seulement une minorité de pères prennent ce congé. C'est donc la mère qui utilise le plus souvent la majeure partie du congé. En général, elle reste à la maison pendant la première année, en prenant l'intégralité du congé parental, et aussi, fréquemment, un congé de garde d'enfant. Le père prend deux ou trois semaines de congé de paternité à la naissance du bébé, pendant que la mère est en congé de maternité (d'une durée de dix-sept semaines et demi). Depuis une dizaine d'années, les pères peuvent prendre un congé spécial, le « mois du père », qui ne peut pas être transféré à la mère. Avec l'introduction de ce quota du père, le nombre de pères qui prennent leur mois de congé (six semaines assorties de prestations proportionnelles au salaire) augmente chaque année. Aujourd'hui, un père sur trois utilise son quota de congé, mais il n'est pas toujours seul à la maison avec l'enfant : il est fréquent que la mère prenne ses congés annuels ou reste à la maison pendant le mois du père. Par ailleurs, le nombre de pères qui quittent temporairement un emploi rémunéré pour s'occuper d'un enfant en bas âge lorsque la mère reprend une activité professionnelle progresse lentement. Selon l'enquête finlandaise Family Barometer réalisée en 2014, les hommes d'une trentaine d'années souhaitent rester à la maison pour s'occuper de leur enfant pendant un ou deux mois, et ceux âgés d'une vingtaine d'années sont même prêts à prendre un congé de six mois (Lainiala, 2014).

De nombreux obstacles, réels ou redoutés, à l'utilisation du congé parental par le père sont évoqués (Lammi-Taskula, 2007). Ainsi, s'ils envisagent de le prendre, son caractère transférable entre les deux parents implique leur accord à tous les deux. En outre, le droit légal au congé n'exclut pas de devoir négocier avec l'employeur. Cet article analyse les négociations dans la sphère familiale et sur le lieu de travail concernant la prise d'un congé « long » par les pères et la manière dont ils l'ont vécu. Il s'appuie sur une enquête qualitative menée en 2013 auprès de sept pères ayant pris un congé paternel, sans la présence de leur conjointe. Tous ont pris un congé de paternité, en même temps que la mère, à la naissance de

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

Les congés parentaux en Finlande en 2015



leur enfant, ainsi qu'un congé parental ou de garde d'enfant, durant lequel ils sont restés seuls à la maison avec l'enfant. Ces pères font figure d'exception, puisqu'ils ont utilisé davantage de congés que la plupart des pères en Finlande (de deux mois à deux ans) et que, contrairement à ces derniers, ils exercent leur congé sans la présence de leur conjointe. Ces pères ont été contactés grâce à la méthode de la « boule de neige », c'est-à-dire au moyen des réseaux personnels puis *via* les enquêtés qui, eux-mêmes, orientent vers d'autres personnes à interroger dans leurs propres réseaux d'interconnaissance. Les enquêtés vivent autour de la capitale finlandaise Helsinki, dans trois villes moyennes. Les entretiens ont duré de soixante à quatre-vingt-dix minutes et ont été réalisés dans différents endroits : trois au domicile de l'interviewé, deux sur son lieu de travail, un dans un café et le dernier dans le bureau de l'enquêteur.

Le cadre théorique de cette analyse associe des travaux sur la politique sociale et sur le genre. Les conditions préalables et les effets d'un congé long si le père reste seul à la maison pour s'occuper de l'enfant sont examinés sur la base du modèle structurel de relations hommes-femmes proposé par R. W. Connell (1987 et 2000). Ce modèle spécifie quatre dimensions pour ces relations : les représentations culturelles (symboliques) des femmes et des hommes, c'est-à-dire des féminités et des masculinités, les conditions matérielles liées à la division des tâches, les aspirations et les émotions individuelles, et, enfin, les relations de pouvoir. Ces quatre dimensions

forment différentes configurations des relations entre les hommes et les femmes, telles que le partage ou l'absence de partage du congé parental entre la mère et le père. Les perceptions des responsabilités parentales genrées définies dans la législation sur le congé trouvent leur concrétisation dans la division pratique des tâches entre la mère et le père. Des motivations d'ordre affectif encouragent les parents à des pratiques genrées ou, au contraire, les en dissuadent, et les relations de pouvoir sont toujours présentes dans les négociations sur les droits et responsabilités parentaux (Lammi-Taskula, 2007).

Faire le choix du congé paternel

Les recherches précédentes sur le congé parental du père en Finlande montrent que les conditions matérielles comme la situation sur le marché du travail et le niveau de revenu des parents sont fortement corrélées à la prise ou non d'un congé parental : une situation moins favorable sur le marché du travail incite généralement la mère à quitter son emploi rémunéré et à se charger des tâches domestiques non rémunérées, tandis que les opportunités meilleures qui s'offrent aux hommes amènent ces derniers à occuper un emploi rémunéré, loin de la sphère familiale (Lammi-Taskula, 2007 ; Salmi *et al.*, 2009).

Le modèle traditionnel des rôles parentaux encore présent

Malgré l'ancienneté du modèle familial à deux apporteurs de revenu, les pères sont encore sous l'influence du modèle traditionnel des rôles parentaux en ce qui concerne leur

responsabilité en tant que soutien de famille dans la construction d'une identité de « bon père ». De même, les mères de jeunes enfants cherchent à opérer des choix liés à leur responsabilité vis-à-vis des enfants qui les positionnent comme de « bonnes mères » (Lammi-Taskula, 2007). Une étude qualitative (Eerola et Mykkänen, 2014) qui s'est penchée sur les témoignages de Finlandais devenus pères pour la première fois le montre également et pointe que, *a contrario*, la situation dans laquelle le père est à égalité avec la mère met en évidence un investissement similaire des parents dans l'éducation et les soins aux enfants. Les pères restant à la maison souhaitent alors s'occuper activement de leur enfant.

Plusieurs travaux donnent des indications sur le profil des pères et des couples selon leur usage des différents dispositifs. Le type de congé le plus ancien, le congé de paternité, a d'abord été utilisé essentiellement dans les familles avec un niveau d'études élevé (Säntti, 1990). Cependant, depuis deux décennies, ce congé est pris quel que soit le statut socioéconomique des parents (Salmi *et al.*, 2009). Le recours au congé de paternité a ainsi cessé d'être une pratique exceptionnelle pour devenir un « mouvement de masse » (Lammi-Taskula, 2007). En 2013, un peu plus de cinquante-huit mille enfants sont nés en Finlande et près de quarante-huit mille pères ont pris un congé de paternité pendant que la mère était en congé de maternité (Kela, 2014). Selon une enquête de 2006 (Salmi *et al.*, 2009), il est plus fréquent de prendre l'intégralité du congé de paternité (soit trois semaines à la naissance) pour le premier enfant que pour le deuxième ou le troisième. Aujourd'hui, la plupart des pères considèrent comme naturel de prendre un congé de paternité (Salmi *et al.*, 2009 ; Eerola, 2014). Cependant, leurs usages du congé varient en fonction notamment du niveau d'études : les pères dont le niveau de diplôme est le plus élevé mettent en avant d'abord le fait de passer du temps avec leur bébé, alors que les pères dont le niveau d'études est plus bas évoquent plutôt, en premier, lieu le fait d'aider leur conjointe (Salmi *et al.*, 2009). Il n'est pas rare que les deux membres d'un couple aient fait le même type d'études, mais en Finlande, le niveau d'études des femmes en âge d'avoir des enfants est plus élevé que celui des hommes. Dans la classe d'âge des 25-29 ans, environ 40 % des femmes, contre seulement 23 % des hommes, ont un diplôme universitaire, et chez les personnes âgées de 30 ans à 35 ans, les chiffres correspondants sont respectivement de 50 % et 32 % (Kela's *Statistical Publications*, 2014).

Les congés des pères en Finlande

Contrairement aux congés de maternité et de paternité qui reposent sur des droits à congé individuels genrés, le congé parental est transférable, c'est-à-dire qu'il peut être partagé entre les parents selon leurs souhaits.

Le congé parental est une période de vingt-six semaines, qui commence lorsque l'enfant a environ trois mois et qui se termine vers ses dix mois (voir le schéma page 20). Pour les parents qui ne peuvent pas prendre un congé parental en même temps, la mère ou le père doit retourner travailler ou reprendre des études afin que le père ou la mère puisse en bénéficier.

L'idée d'un quota individuel réservé au père a été explorée à la fin des années 1990 en Finlande, d'autres pays d'Europe du Nord ayant déjà introduit ce type de dispositif^(*). Le principe est que, si le père ne prend pas son congé, il ne peut pas le transférer à la mère et, par conséquent, la famille perd ce congé. De 2003 à 2012, la Finlande a appliqué une sorte de quota du père sur le congé parental, appelé « le mois du père ». Ce quota était initialement de quatre semaines. En 2010, il atteint six semaines. En 2013, le mois du père et le congé de paternité classique ont été remplacés par un congé de paternité individuel de neuf semaines, dont trois semaines peuvent être prises en même temps que la mère. Ce congé de paternité peut être utilisé jusqu'aux 2 ans de l'enfant. Pendant que le père est en congé pour s'occuper d'un enfant, la mère ne peut prendre un congé que dans le cas d'une nouvelle naissance, mais pas pour s'occuper du même enfant.

La possibilité pour le père et la mère de recourir à un congé de garde d'enfant à la suite du congé parental existe depuis 1985. Contrairement au congé de paternité et au congé parental, relativement bien rémunérés par le versement d'une allocation liée au revenu antérieur (en moyenne, 70 % du dernier salaire, sans plafond), le congé de garde d'enfant au domicile des parents donne lieu à une allocation forfaitaire, l'allocation parentale d'éducation (APE), mais qui est d'un faible montant (voir le tableau 2, p. 25). L'APE est attribuée jusqu'aux 3 ans de l'enfant si ce dernier ne fréquente pas une crèche publique. Cette allocation est très appréciée par les familles finlandaises, et ses destinataires sont principalement les mères. Environ la moitié en bénéficient pendant moins de douze mois (les mères reprennent le plus souvent leur travail avant les 2 ans de l'enfant), et une sur six la perçoit sur l'intégralité de la période de versement.

(*) *Sociaali- ja Terveysministeriö (STM), 1999, Isätoimikunnan mietintö. Sosiaali- ja terveysministeriö, Komiteamietintö [Report of the committee on fatherhood, ministry of social Affairs and Health], Helsinki.*

Méthodologie

Afin d'explorer les processus de négociation et leurs effets sur les relations entre les hommes et les femmes concernant la prise d'un congé parental long par les pères en Finlande, sept entretiens thématiques ont été menés au cours de l'année 2013 avec des pères y recourant. Les hommes interrogés étaient âgés de 30 à 41 ans et avaient un ou deux enfants. Tous avaient pris un congé « long » pour s'occuper de leurs enfants. La durée totale du congé durant lequel ils ont été seuls avec l'enfant allait de deux mois à deux ans (voir le tableau 1, page 24). Ces pères font figure d'exception, puisqu'ils ont utilisé davantage de congés que la plupart des pères en Finlande. En règle générale, ils ont pris deux à trois semaines de congé de paternité en même temps que la mère, le mois du père et un congé de garde d'enfant. Les périodes de congés durant lesquelles ce sont eux qui sont restés à la maison et se sont occupés de l'enfant au premier chef se sont échelonnées entre deux mois et deux ans.

concerne le congé parental, avant l'introduction du mois du père en 2003, seulement 2 % à 3 % des pères (environ mille cinq cents hommes chaque année) optaient pour un congé parental. Ces pères affichaient un niveau d'études plus élevé et étaient plus souvent des « cols blancs » (les cadres ou les dirigeants) contrairement à ceux qui prenaient seulement un congé de paternité (Lammi-Taskula, 2003). Après la mise en place du mois du père, le taux d'utilisation a augmenté année après année, si bien qu'en 2012, environ un tiers des pères (dix-huit mille hommes par an) ont pris le mois qui leur était réservé. L'utilisation du mois du père suit une tendance analogue à celle du congé de paternité sur les premières décennies : les hommes à haut niveau d'études dont la conjointe a également un niveau d'études élevé sont davantage susceptibles de prendre ce congé (Salmi *et al.*, 2009). En outre, des entretiens portant sur les responsabilités paternelles des hommes devenant pères pour la première fois (Eerola, 2014) révèlent que la prise d'un congé long est privilégiée par ceux qui considèrent leur présence affective dans la vie de leur enfant comme une composante essentielle de leur rôle de père.

Au cours des quatre premières années qui ont suivi son instauration, le mois du père devait être pris immédiatement après le congé parental, ce qui a représenté le principal frein à son utilisation car la plupart des mères prenaient un congé de garde d'enfant dans le prolongement de leur congé parental (Salmi *et al.*, 2009). Il

n'existe pas de statistiques sur le congé de garde d'enfant, mais la proportion d'hommes parmi les bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation est très modeste. En 2012, seulement mille sept cents pères environ (3,3 % des destinataires) avaient perçu cette allocation après la fin de leur période de congé parental, contre quarante-neuf mille mères, en 2010 (Kela, 2014). L'allocation parentale d'éducation étant versée lorsque les services publics d'accueil des enfants ne sont pas utilisés, les bénéficiaires de cette prestation forfaitaire ne sont pas tous forcément en congé.

D'après une enquête menée auprès de parents d'enfants en bas âge (Salmi *et al.*, 2014), le recours au congé de garde d'enfant par les pères est lié aux mêmes conditions socioéconomiques que celles régissant l'utilisation du mois du père. Les hommes dont le niveau d'études est élevé et dont la conjointe a également un haut niveau d'études optent plus souvent pour ce congé. Les congés les plus longs bénéficiant de l'allocation parentale d'éducation sont pris par des mères ayant un bas niveau de diplôme. Les pères prennent plus fréquemment un congé de garde d'enfant pour leur premier enfant que pour le deuxième ou le troisième, et les pères âgés de plus de 30 ans prennent davantage de congés que les pères plus jeunes (tableau 1, p. 24). Tous ont un niveau d'études relativement élevé : cinq sur sept sont diplômés de l'université. Aucun d'eux n'occupe un emploi de « col bleu » traditionnel (travailleur manuel ou ouvrier). Leurs conjointes affichent elles aussi un bon niveau d'études. En Finlande, parmi les femmes âgées de 30 ans à 39 ans, quasiment la moitié possède un diplôme universitaire, et c'est le cas de cinq femmes sur sept dans l'échantillon. Parmi les hommes de cette classe d'âge, moins d'un tiers est diplômé, et près de la moitié des salariés sont des « cols bleus ». Les familles de l'échantillon ne sont donc pas représentatives de la population générale, car leur statut socioéconomique est supérieur à la moyenne.

La grande majorité des pères qui ont pris un congé parental s'accordent avec leur conjointe sur le fait que ce ne doit pas être la mère qui s'occupe principalement de l'enfant. Cependant, ce n'est pas parce que les parents partagent le congé parental qu'ils rejettent pour autant le principe de responsabilités parentales distinctes. Parmi ceux qui l'ont partagé, pour un père sur dix et environ une mère sur quatre, le couple considère que c'est essentiellement la mère qui doit s'occuper de l'enfant. Dans ces familles, le congé parental du père peut avoir constitué une solution pratique, mais il n'est pas perçu comme

un moyen, pour lui, de participer pleinement à l'éducation de l'enfant. L'idée que c'est la mère qui a un rôle prépondérant auprès de l'enfant transparait également dans la manière de prendre le congé paternel : un temps bref et qui intervient le plus tard possible (Lammi-Taskula, 2007).

Concernant la manière dont le choix de confier l'enfant au père, en congé parental, en congé du père ou en congé de garde d'enfant, est perçu, les pères interrogés lors de l'étude de 2013 indiquent qu'ils n'ont pas eu à justifier leur décision de prendre un congé et que les mères qui ont repris le travail et leur ont confié la responsabilité de l'enfant n'ont, quant à elles, pas rencontré de réactions négatives de la part de leur réseau social. Il convient de préciser que la plupart étaient restées à la maison pendant au moins un an et avaient fait usage de l'intégralité du congé parental transférable. Ces familles ont en revanche reçu des commentaires positifs, surtout de la part d'hommes et de femmes plus âgés :

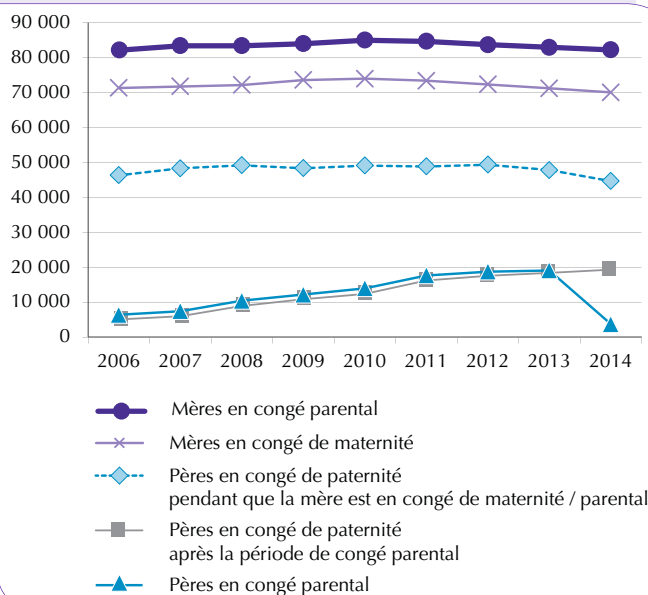
– « Certains des collègues de ma femme sont d'une génération plus ancienne. Ils sont surtout admiratifs. Ils pensent que c'est génial que le père veuille rester à la maison. Nous n'avons pas eu beaucoup de remarques de la part de nos amis, dont beaucoup sont dans la même situation. Certains ont pris un congé plus long que la mère de leur enfant, donc cela n'a rien de nouveau. Nous n'avons pas eu besoin de donner d'explication. Au travail, il y a des jeunes qui sont dans une situation familiale identique » (Mika, trois mois de congé pour l'un de ses enfants et quatre mois pour l'autre) ;

– « Parmi nos amis, certains sont dans la même situation. C'est presque habituel que le père, lui aussi, reste à la maison pendant un certain temps. Certains hommes plus âgés m'ont avoué qu'ils m'enviaient, car ils n'ont pas eu cette possibilité lorsque leurs enfants étaient jeunes » (Joni, quatre mois de congé).

Valoriser des compétences paternelles

Contrairement à la plupart des pères finlandais, la primauté de la mère n'occupe pas une place centrale dans les propos des pères interviewés sur l'organisation de la garde des enfants dans leur foyer. Dans certaines familles, le père a une plus grande expérience des jeunes enfants que la mère au moment où le premier enfant naît. Même lorsque la mère a davantage d'expérience et prodigue des conseils, les pères se forment leurs propres pratiques et leur propre style pendant leur congé : « Elle avait plus d'expérience de l'éducation des enfants et m'a

Les pères et mères en congés parentaux en Finlande, 2006-2014



Source : Kela (Social Insurance Institution).

donné beaucoup de conseils sur la façon de m'occuper d'un nouveau-né, et je n'y voyais pas d'inconvénient. Mais lorsque mon congé a commencé, j'ai rapidement réalisé qu'il n'y avait pas qu'une seule façon de bien s'occuper d'un enfant. Je dirais que je suis plus détendu avec notre fille » (Olli, deux ans de congé).

Pour les pères, il est très important d'être pris au sérieux et d'être considérés comme des parents compétents. Cela n'a pas toujours été le cas, par exemple, à l'hôpital, à la pouponnière ou, plus tard, à la crèche. Aki a été très contrarié par la manière dont il a été traité à l'hôpital après la naissance de son fils. Il avait un rôle essentiel à jouer en s'occupant du bébé alors que la mère ne se sentait pas bien, mais il a eu l'impression que le personnel infirmier ne lui faisait pas confiance : « Mon épouse avait [des problèmes de santé] et nous sommes restés un peu plus longtemps à l'hôpital après la naissance. Les infirmières n'ont pas arrêté de me donner des instructions. C'était désagréable car je faisais tout mon possible avec le bébé, comme le nourrir quand sa mère n'était pas en état de l'allaiter. Le personnel avait une façon de penser un peu dépassée » (Aki, dix mois de congé).

Un congé à l'initiative des mères

Le plus souvent, les pères interrogés ont commencé par prendre le « mois du père », soit six semaines de congé parental assorties d'une prestation proportionnelle au

Tableau 1 - Caractéristiques sociodémographiques des pères interrogés

Prénom	Âge	Profession	Âge des enfants	Durée du congé durant lequel le père a été seul avec l'enfant	Profession de la conjointe
Jussi	30	Travailleur social dans le secteur public	Fille 4,5 Garçon 2,5	Quatre mois Six mois	Responsable de rayon dans un supermarché
Tuomo	31	Ingénieur dans le secteur privé	Fille 3	Deux mois	Secrétaire dans le secteur privé
Joni	34	Photographe indépendant	Fille 2	Quatre mois	Chercheuse à l'université
Mika	35	Chef de projet dans le secteur privé	Garçon 3,5 Garçon 1,5	Trois mois Quatre mois	Inspectrice senior dans le secteur public
Pekka	37	Journaliste dans le secteur public	Fille 7 Garçon 2,5	Huit mois Huit mois	Journaliste dans le secteur privé
Olli	39	Responsable marketing dans le secteur privé	Fille 2,5	Deux ans	Ex-directrice dans le secteur privé
Aki	43	Directeur de la bibliothèque dans le secteur public	Garçon 2,5	Dix mois	Chercheuse dans le secteur privé

salaire, puis un congé de garde d'enfant accompagné d'une allocation forfaitaire (tableau 2, p. 25). Les pères articulent également leurs congés annuels avec le congé parental ou le congé de garde d'enfant. Sachant qu'ils perçoivent l'intégralité de leur salaire pendant leurs congés annuels, cette combinaison ne pèse pas financièrement sur la famille. Pekka est resté à la maison avec son fils pendant huit mois : « *J'ai pris deux semaines de congé de paternité à la naissance du bébé et une semaine supplémentaire plus tard. Ensuite, lorsqu'il a eu environ 16 mois, je suis resté à la maison en combinant mes congés annuels et un congé de garde. Nous ne voulions pas le mettre à la crèche avant qu'il ait deux ans. Ma femme était d'accord pour rester à la maison pendant un an et demi, et après, j'ai pris le relais* ». C'est souvent à l'initiative de la mère que le père prend un congé, comme l'explique Mika : « *Je pense que c'est pendant la grossesse que nous avons commencé à réfléchir au congé. Il était clair, dès le départ, que nous ne voulions pas que les enfants aillent très jeunes en crèche. Comment s'organiser en pratique ? Je pense que ma femme m'a probablement demandé si je voulais prendre un congé plus long, et j'ai estimé que c'était une bonne solution. J'ai été heureux d'avoir l'opportunité de faire une pause dans mon travail et, d'un autre côté, c'est bien de passer du temps avec ses enfants lorsqu'ils sont jeunes* ».

Dans certains cas, les pères interviewés déclarent que leur épouse n'est pas vraiment une « femme au foyer » et qu'elle a été heureuse de reprendre le travail tandis qu'ils restaient à la maison avec l'enfant. L'épouse de Jussi a

recommencé à travailler lorsque leur premier enfant a atteint l'âge d'un an, et qu'ils avaient décidé de procéder de la même manière avec le deuxième enfant. Or, par la suite, la mère a obtenu un nouveau poste pendant qu'elle était en congé, et Jussi a pris son congé lorsque le bébé avait six mois. Joni, Mika et Pekka ont tous indiqué que leur épouse était tout à fait prête à retourner au bureau après un an passé à la maison. Olli et Jussi font figure d'exception dans l'échantillon des pères interviewés car ce

sont eux, et non leur conjointe, qui ont pris l'initiative de partager le congé et de rester plus longtemps à la maison. Prendre ce congé supposait de reconsidérer ses priorités et d'apprécier le temps passé avec l'enfant. Dès qu'il a su qu'il allait être père, Jussi a eu l'intention de prendre un congé pour rester à la maison : « *Avec notre premier enfant, c'était plutôt mon initiative. Je voulais prendre un congé et ma femme ne s'y est pas opposée. Nous en avons déjà parlé pendant la grossesse, et lorsque ma fille est née, l'idée que j'allais prendre le plus de congé possible avait mûri. De son côté, ma femme s'est rendue compte qu'elle n'était pas du genre à rester à la maison et était prête à reprendre le travail* ». (Jussi, quatre mois de congé pour l'un de ses enfants et six mois pour l'autre).

Olli a commencé son congé bien avant les autres pères. Lui et son épouse sont restés à la maison ensemble pendant six mois, à son initiative à lui, parce qu'il s'est aperçu que son épouse se fatiguait. Ils ont pu se le permettre car ils percevaient tous deux des revenus élevés. Lorsque son épouse a obtenu un nouveau poste de cadre, Olli est resté en congé : « *Ma fille est née au printemps et, dès l'hiver, j'avais décidé que je prendrais le plus de congé possible. Lorsqu'elle a eu deux mois, j'ai vu que ma femme était assez fatiguée, et j'ai donc pensé que je pouvais, moi aussi, rester à la maison. Nous sommes donc restés à la maison tous les deux. Lorsque le bébé a eu cinq mois, ma femme a reçu une proposition d'emploi vraiment très intéressante, et je l'ai encouragée à saisir cette opportunité. Elle a commencé dans ce nouvel emploi lorsque le bébé avait dix mois. Nous avons déménagé dans une autre ville et je suis resté à la maison* ».

Tableau 2 - Indemnisation du congé parental en Finlande en 2015

Période de congé	% du revenu (non plafonné)	Montant forfaitaire (€ / mois)
Congé de maternité	70-90 %	Montant minimum : 600 €
Congé de paternité	70-75 %	Montant minimum : 600 €
Congé parental	70-75 %	Montant minimum : 600 €
Congé de garde d'enfant (Care leave)	-	Allocation parentale d'éducation (home care allowance) : 341 €

L'arbitrage professionnel et financier

La situation professionnelle de la mère joue un rôle central dans les négociations entre les parents sur la manière de partager le congé. Joni et Aki étaient tous deux mariés à des chercheuses qui avaient besoin de reprendre le travail pour des impératifs de calendrier liés à leur projet. L'épouse de Joni souhaitait vivement poursuivre son travail sur sa thèse de doctorat et celle d'Aki a dû reprendre le sien pour des raisons réglementaires de financement de la recherche. Aki explique comment ils ont divisé la période de congé en plusieurs périodes, contrairement à la plupart des autres parents : sa conjointe a pris la première période, puis, lorsqu'elle a recommencé à travailler, cela a été au tour d'Aki ; après quoi, elle a pris de nouveau un congé et, finalement, Aki est à nouveau resté à la maison jusqu'à ce que l'enfant aille à la crèche : « *Nous en avons déjà parlé pendant la grossesse. Nous avons l'intention d'être en congé à tour de rôle, et c'est ce que nous avons fait. Ce qui a été décisif pour nous, c'est qu'elle avait un financement de l'université et qu'elle ne pouvait pas s'absenter pendant plus d'un an pour ne pas perdre cet argent* ». Mika, qui était en congé avec son deuxième enfant au moment de l'interview, explique également comment son épouse et lui se sont réparti le congé, précisant que lui n'a pris qu'une période alors que son épouse en a pris deux. Pour pouvoir garder l'enfant à la maison, ils ont également utilisé leurs congés annuels : « *Ma femme est restée à la maison un peu plus d'un an. Moi, je ne peux pas prendre plus de quatre mois de congé. Ensuite, ma femme prend quelques mois de congé supplémentaires, puis nous avons les vacances d'été avant qu'il n'entre à la crèche* ».

Même si la situation économique de la famille est perçue par celle-ci comme le principal obstacle qui empêche le père de prendre un congé plus long, les pères interrogés ne considèrent pas l'argent comme un frein. Olli, qui avait un bon emploi et des revenus élevés avant son congé, affirme qu'il n'a pas du tout pensé à l'argent mais qu'il a fait ses choix en fonction de ses valeurs. Joni consi-

dérait que ce congé de quatre mois était si court que l'argent n'était pas un problème :

– « *Beaucoup m'ont dit qu'ils auraient aimé rester en congé plus longtemps mais qu'ils n'en avaient pas les moyens. Pour être honnête, je pense que c'est tout simplement n'importe quoi. C'est possible si vous le voulez vraiment. Cela a peut-être un prix, et je ne parle pas*

simplement d'argent, mais aussi de carrière. Pour trois ou six mois, vous pouvez toujours négocier avec la banque. Nous menons une vie simple mais je ne pense pas que nous passions à côté de quoi que ce soit » (Olli) ;

– « *C'était une période si courte que cela n'avait pas vraiment d'importance pour nous. Oui, l'allocation pour congé de garde d'enfant n'est pas bien lourde, mais cela n'a pas été un problème* » (Joni).

Jussi et son épouse percevaient un revenu inférieur à la plupart des autres couples de l'échantillon : tous deux gagnaient moins que le revenu moyen. La période de congé assortie d'une indemnisation proportionnelle au salaire (environ 70 % du dernier salaire) n'a pas pesé sur la situation économique de la famille, mais après avoir fait leurs calculs, ils ont décidé de geler le remboursement de leur crédit immobilier pendant la période de congé où Jussi ne percevait que l'allocation forfaitaire. La situation aurait probablement été la même si son épouse avait exercé son droit au congé de garde d'enfant : « *Nous avons utilisé le simulateur disponible sur le site Web de la Sécurité sociale. La différence n'était pas si importante pendant le mois du père, environ deux cents euros seulement. Pendant le congé de garde d'enfant, c'était davantage ; donc nous avons négocié avec la banque pour éviter d'avoir à rembourser le crédit pour notre maison, et nous n'avons payé que les intérêts* ».

Des principes d'égalité et éducatifs partagés

Dans certaines familles de l'étude, des débats idéologiques ont eu lieu autour de l'égalité des genres et de la division du travail pour ce qui est de s'occuper des enfants. Toutefois, dans la pratique, les pères interrogés tiennent l'égalité des responsabilités pour acquise. Pekka explique que l'égalité entre les genres comptait beaucoup pour son épouse tandis que, pour lui, s'occuper aussi des enfants a davantage relevé de l'évidence que de l'idéologie. Il tenait à passer du temps avec eux : « *L'égalité entre les genres est très importante pour ma femme, et je n'avais rien contre. Je veux participer à tout et je ne*

pense absolument pas que certaines choses relèvent exclusivement de la responsabilité de la mère et certaines autres de celle du père. Ma femme était peut-être un peu inquiète à propos de ma participation à l'éducation des enfants, tandis que, pour moi, cela allait de soi, parce que c'est mon enfant et que je veux participer ». Les principes d'éducation et de soin de l'enfant sont généralement partagés par les parents. De nombreux pères déclarent également que leur propre mère a été un modèle pour eux. Jussi a ainsi fait sien l'idéologie de la parentalité de sa mère : « *Ma mère pense qu'un enfant, même jeune, comprend beaucoup de choses. Cela a également été mon point de départ en tant que père. Je ne me moque jamais de ma fille et je ne la prends jamais de haut, et je la traite toujours comme un être humain à égalité avec les adultes* ».

Souvent, si le père est motivé pour prendre un congé, c'est que les deux parents souhaitent que leurs enfants soient gardés à la maison. Lorsque le congé parental prend fin, l'enfant est âgé d'environ dix mois, et les parents ont souvent l'impression qu'il est trop jeune pour la crèche. Tuomo a pris deux mois de congé de garde d'enfant à la suite du « mois du père » pour repousser l'entrée en crèche de son enfant, jusqu'à ce qu'une place soit disponible dans la structure choisie par le couple. Aki a pris deux périodes de congé, une première de six mois et, plus tard, une deuxième de quatre mois. Il explique qu'avec son épouse, ils ont presque atteint leur objectif qui était de garder à la maison leur enfant unique, qu'ils ont eu assez tard, jusqu'à ce qu'il ait trois ans :

– « *Notre enfant n'a pas encore été à la crèche. Il a été gardé à la maison tout le temps. En août, il aura deux ans et neuf mois, et il entrera à la crèche. Notre objectif, c'était qu'il reste à la maison jusqu'à ce qu'il ait trois ans, nous avons assez bien réussi, à trois mois près* » (Aki) ;

– « *Nous voulions que notre enfant aille en crèche familiale et nous avons obtenu une place à un kilomètre seulement de chez nous. Mon épouse a repris le travail deux mois avant l'entrée en crèche et j'ai pris un congé pendant les mois restants* » (Tuomo).

L'évolution des normes professionnelles en matière de congés des pères

Les entreprises qui cherchent à attirer des travailleurs très qualifiés leur proposent généralement des conditions de travail avantageuses [Dulk (den) et Peper, 2009]. Traditionnellement, la Fonction publique est favorable aux mesures permettant de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, et encourage les hommes à prendre des congés, du moins dans les pays d'Europe du Nord

(Brandth et Kvande, 2002 ; Bygren et Duvander, 2006 ; Haas et al., 2002). En Finlande, le bref congé de paternité à la naissance de l'enfant est devenu la norme, et il semble aussi aller de soi dans le secteur privé. Des responsables des ressources humaines également interrogés dans le cadre de l'étude ont confirmé que le droit au congé de paternité était désormais automatique, et même souhaitable. Certaines conventions collectives accordent des allocations qui couvrent l'intégralité du salaire pendant deux ou trois semaines de congé de paternité, et certaines entreprises encouragent les pères à faire usage des trois semaines prévues pour ce congé. En revanche, le congé parental reste encore souvent perçu comme exceptionnel et privé. Les salariés masculins ne sont pas forcément encouragés à prendre des périodes de congé plus longues, mais s'ils demandent à bénéficier d'un congé parental ou d'un congé de garde d'enfant, leur demande est en général appuyée (Salmi et al., 2009).

Les entretiens avec les pères en congé ont toutefois montré qu'il est plus facile de négocier un congé prolongé dans la Fonction publique que dans les entreprises privées. Aki travaillait dans le secteur privé lorsque son enfant est né. Il est ensuite entré dans la Fonction publique et il a pu y prendre un congé prolongé beaucoup plus facilement : « *Dans l'entreprise privée, c'était beaucoup plus difficile. Mais j'en avais assez de travailler là-bas et ça ne m'a pas gêné de leur dire que j'allais partir. Je travaille maintenant dans le secteur public ; donc, en fait, j'ai simplement informé mon employeur de mon congé. Lors de mon entretien pour mon emploi actuel, j'ai demandé si je pouvais commencer plus tard après mon congé et ils ont accepté* ». Pekka travaille dans une grande organisation publique et n'a eu aucune difficulté à prendre une longue période de congé pour chacun de ses deux enfants. En raison de la pyramide des âges de cette organisation, il y a toujours beaucoup de salariés en congé ; le cas de Pekka n'avait rien d'exceptionnel : « *J'ai simplement dit à mon employeur que je serais en congé et je l'ai informé des dates. Il n'y a pas eu de problème : ils ont été très flexibles et ils m'ont juste donné leur accord. Je pense que j'ai statutairement le droit de prendre ce congé et qu'ils ne peuvent rien dire. J'ai de nombreux collègues avec de jeunes enfants, et donc cela n'a rien d'inhabituel non plus* ».

Des différences sont observées d'une entreprise du secteur privé à l'autre en ce qui concerne l'attitude de l'encadrement vis-à-vis des pères qui prennent un congé. Tuomo a pris un congé de paternité à la naissance de son

enfant, puis le « mois du père » lorsque l'enfant était âgé d'environ dix mois. Son épouse était à la maison en congés annuels pendant le mois du père avant d'enchaîner sur un congé de garde d'enfant jusqu'aux 2 ans de l'enfant. Tuomo a déclaré qu'il n'avait pas rencontré de problème sur son lieu de travail quand il a pris son congé de paternité et le mois du père. Il a ensuite changé de travail et a pris un congé de garde d'enfant de deux mois, et s'est aperçu que cela ne plaisait guère à son nouveau chef. L'attitude de celui-ci est la principale raison qui incite Tuomo à envisager de quitter son travail actuel : « *Le chef m'a fait des reproches à propos de mon congé, et maintenant, il me fait aussi des remarques parce que j'arrive plus tard au travail lorsque j'amène ma fille à la crèche. Si je l'amène un peu plus tard, c'est pour éviter l'heure de pointe et économiser sur le temps de trajet. Nous avons des horaires flexibles [flexitime] au travail, mais j'ai l'impression qu'il n'y pas grand monde qui s'en serve. J'en ai assez de l'attitude de mon chef et il est peut-être temps que je change de travail* ».

De même, la taille de l'entreprise joue un rôle facilitateur. Bien que son supérieur hiérarchique soit plus compréhensif, Mika travaille dans une entreprise de taille relativement restreinte, où il est plus compliqué de prendre un congé que dans une grande organisation. À l'époque où il l'a pris, Mika a dû négocier la durée de son congé et faire des compromis. Il estime aussi que son supérieur actuel l'aurait soutenu davantage que celui qu'il avait alors : « *J'ai discuté avec mon chef, qui venait juste d'arriver dans l'entreprise, et d'une certaine façon, il ne souhaitait pas que je prenne un congé très long. Je peux comprendre car l'entreprise est assez petite [vingt-cinq salariés] et si les gens sont absents longtemps, l'entreprise s'en ressent. Il y a quasiment tout le temps quelqu'un en congé de maternité ou de paternité, et certains prennent aussi des congés maladie relativement longs, ce qui a donc un impact assez important. J'ai un nouveau chef aujourd'hui et il a lui-même pris trois mois de congés. S'il avait été mon chef à l'époque, j'aurais peut-être pu prendre six mois au lieu de quatre* ».

De tous les pères interrogés, c'est Olli qui a pris le congé le plus long (deux ans) et qui a connu le changement de carrière le plus radical du fait de son congé. Il était cadre dans une entreprise multinationale lorsque son enfant est né, et le fait de prendre un congé parental pour un père était quelque chose de complètement étranger à son supérieur hiérarchique, qui n'était pas finlandais. Olli a commencé par prendre plusieurs mois de congé parental, qu'il a souhaité prolonger parce que sa conjointe avait un

nouvel emploi. Il a alors clairement compris qu'on attendait de lui qu'il quitte l'entreprise, ce qu'il a fait : « *J'ai dû faire entendre à mon chef que le congé parental était un droit légal. Je lui ai même donné le numéro de téléphone de l'avocat de mon syndicat au cas où il voudrait vérifier. À ce moment-là, il m'a fallu réfléchir aux conséquences du congé sur ma carrière. Quand je leur ai annoncé que j'allais enchaîner sur un congé de garde d'enfant après mon congé parental, ils m'ont fait comprendre que ma présence dans l'entreprise n'était plus souhaitée* ».

Ce que vivent les pères

Pour les pères interrogés, le congé parental a été une expérience différente à la fois du travail rémunéré, et du congé de paternité en ce qu'il s'est accompagné d'un sentiment d'autonomie et de pleine responsabilité de l'enfant. Ils ont apprécié le sentiment de liberté qui y était associé. Mika a aimé l'absence d'horaires pendant son congé : « *Je pouvais faire ce que je voulais sans être contraint par des horaires. Il y avait moins de stress, même si j'étais bien sûr parfois très occupé pendant la journée : habiller et déshabiller les enfants ou leur donner à manger, mais c'était différent. C'est ce qui m'a le plus marqué, et j'ai beaucoup apprécié* ». Les pères rapportent avoir été étonnés par de nombreux aspects de la vie de tous les jours à la maison avec l'enfant, en général de façon positive. Même si certains avaient déjà une certaine expérience des enfants en bas âge, ils n'avaient pas vraiment d'idée de ce qu'était une relation affective étroite avec l'enfant et de ce que cela représentait de passer toute la journée avec lui. Olli se considérait comme quelqu'un privilégiant sa carrière professionnelle, mais peu après le début de son congé, il a découvert une toute autre facette de lui-même. Comme il aimait réellement rester à la maison avec son enfant, il a souhaité prolonger son congé : « *Je ne savais absolument pas comment ce serait, si ce serait pénible ou, au contraire, agréable. Je me suis vite rendu compte que j'aimais ça. Au bout de quelques mois, je me suis dit que je pourrais rester un peu plus longtemps à la maison* ».

Instaurer des routines

Le sentiment de liberté est important pour certains pères mais d'autres reconnaissent qu'instaurer une routine leur a facilité la vie. Aki admet qu'une routine stricte l'a bien aidé, même s'il n'aime pas beaucoup avoir des horaires : « *Il est vraiment nécessaire d'instaurer une routine. Ce n'est pas mon truc et j'ai dû me faire violence pour en établir une, mais sinon rien ne marche. Je suis un planning quotidien strict. Deux fois par semaine, nous allons au parc et*

nous arrivons et repartons toujours à la même heure ». Jussi, qui a travaillé dans une école, s'était établi un emploi du temps régulier pour la journée et pour la semaine avec son premier enfant, et il en est très fier : *« Il ne m'a pas fallu longtemps pour instaurer une routine : se lever et prendre le petit déjeuner, puis aller au square. Ensuite, préparer le déjeuner et faire la lessive. Au début, surtout, j'ai essayé de montrer à ma femme que je m'en sortais bien. Je cuisinais un plat différent chaque jour et je tenais la maison très propre. Nous allions également rendre visite à mes grands-parents une fois par semaine et passions toute la journée avec eux. Ma fille adorait y aller car elle était le centre de l'attention ».*

Une prise en charge variable des tâches domestiques

Le partage du congé parental entre la mère et le père renvoie également de facto au partage des tâches ménagères quotidiennes prises en charge, en général, par le parent en congé (Lammi-Taskula 2007). Tous les pères interrogés ont indiqué qu'ils aimaient cuisiner, ce qu'ils faisaient déjà avant leur congé. Pour le ménage et la lessive, en revanche, c'est différent. Ainsi, même s'il a pris une fois trois mois et une fois quatre mois de congé pour s'occuper seul de ses enfants à la maison, Mika s'est arrangé pour que son épouse se charge de l'essentiel de la lessive : *« J'aime cuisiner, contrairement à ma femme. Quelqu'un m'a dit qu'elle n'avait qu'à mettre les pieds sous la table en rentrant du travail, mais j'ai dû lui préciser que c'était déjà moi qui faisais la cuisine quand je travaillais et qu'elle était en congé. Ma femme aime s'occuper d'autres tâches ménagères, comme ranger et faire la lessive. Il y a beaucoup de lessive. J'essaie d'étendre le linge et c'est elle qui le met dans la machine. Nous n'aimons pas trop le ménage ni l'un ni l'autre ».* Pekka et Joni considèrent, eux, que les tâches ménagères quotidiennes font partie des choses que doit faire le parent qui reste seul à la maison. Pour ces deux pères, il leur a paru normal de se charger de l'essentiel des courses, de la cuisine et du ménage pendant leur congé :

– *« Lorsque j'étais en congé, je m'occupais du ménage, des courses, de la cuisine et de toutes les tâches essentielles. C'était normal. Je ne me souviens pas qu'on se soit querellé à ce sujet. J'en faisais autant que je pouvais, ça faisait partie de mon travail pendant mon congé »* (Pekka) ;

– *« Celui qui restait à la maison assurait une plus grande part des tâches ménagères. Et donc, bien sûr, j'en ai fait pendant mon congé »* (Joni).

Olli et Jussi décrivent tous deux une inversion des rôles genrés au sein de leur famille, non seulement pendant

leur congé, mais de façon générale. Ainsi, Jussi accomplissait davantage de tâches ménagères que son épouse, à la fois lorsque celle-ci était en congé et lorsqu'il était lui-même en congé, alors qu'Olli en a fait plus pendant sa longue période de congé :

– *« Lorsqu'elle travaillait et que j'étais en congé, j'avais l'impression de tout faire à la maison. Peut-être que j'exagère, mais c'est ce que je ressentais à l'époque. Je pense que nos rôles au sein de la famille étaient l'inverse de ce qu'ils sont habituellement »* (Olli) ;

– *« Lorsqu'elle était en congé, je préparais les repas le soir pour le lendemain et je faisais aussi les courses. Il n'y a pas eu de changement quand j'étais à la maison. Je me charge aussi de l'essentiel du ménage et de la lessive. Ma femme dit qu'elle n'aime pas aller faire les courses parce qu'elle ne sait pas quoi acheter. Il arrive qu'elle propose d'étendre le linge pour avoir un moment de tranquillité. Je m'aperçois parfois que j'ai trop tendance à vouloir tout faire »* (Jussi).

L'acquisition de compétences nouvelles

Pour les pères interrogés, la durée de leur congé, relativement longue (au moins trois mois), leur a permis d'acquérir de nouvelles compétences. D'une part, leurs capacités organisationnelles se sont améliorées, car ils ont été obligés de jongler avec les diverses contraintes de la vie quotidienne à la maison. D'autre part, ils sont également devenus plus patients et ont appris à s'adapter aux changements et aux imprévus qui caractérisent la vie avec des enfants en bas âge. Jussi constate qu'il peut utiliser ces compétences dans son travail : *« J'ai appris à gérer mon temps et à tenir compte des besoins des enfants. Tout était planifié, les visites, les rencontres avec d'autres adultes au parc, par exemple. Je peux utiliser ces compétences dans mon travail désormais. Nous planifions la semaine le lundi, ce qui nous permet de savoir ce qui va se passer chaque jour. Je m'adapte aussi plus facilement aux changements qu'avant. Quand j'étais à la maison avec les enfants, il y avait des changements soudains, et j'en ai tous les jours au travail ».*

En plus d'acquérir des compétences pratiques, la longue période de congé a conduit certains pères à un travail d'introspection et à réfléchir à leurs priorités dans la vie. Pour Pekka, faire des pâtés de sable avec sa fille lui a permis d'effectuer une analyse approfondie de sa vie : *« J'ai certainement appris à être systématique, rapide et efficace dans de nombreuses tâches quotidiennes. Mais ce que j'ai appris de plus important relève du développement personnel. J'ai été surpris de constater combien je pouvais être impatient. J'ai toujours pensé que j'étais quelqu'un de*

vraiment cool et de calme, qui ne s'affole pas pour tout et n'importe quoi. La petite de un an m'a vraiment poussé à bout et j'ai dû contrôler ma colère d'une manière nouvelle. Quand j'étais au bac à sable, j'ai également commencé à réfléchir davantage à des questions existentielles. Les châteaux de sable sont comme la vie elle-même : le plus important, ce n'est pas de terminer le château, c'est de le construire ».

Conclusion

Si un congé de paternité court peut nettement soulager la mère et favoriser la mise en place de la relation père-enfant, il n'influence pas la division genrée des tâches à domicile, ni la situation de l'individu au travail (Lammi-Taskula et Salmi, 2014). S'il est exercé en l'absence de la conjointe, un congé long comme le congé parental semble permettre, en revanche, au père de s'occuper pleinement à la fois de l'enfant et de la maison, concourant ainsi à une division moins traditionnelle des tâches domestiques. Dans la pratique, le partage du congé parental entre la mère et le père est toujours négocié entre les parents et comporte plusieurs aspects imbriqués. Les conditions matérielles ainsi que des aspects psychologiques et idéologiques jouent un rôle dans la division du congé entre le père et la mère.

Le désir du père de rester à la maison pour s'occuper de son enfant ou, au contraire, son absence, se conjugue aux souhaits propres de la mère. Les interviews montrent qu'il est plus facile de négocier le partage des responsabilités relatives à l'enfant lorsque les parents ont les mêmes idéaux et sont d'accord sur la solution qu'ils estiment la meilleure pour leur enfant. Les aspects affectifs entrent également en ligne de compte. Ainsi, aux yeux des pères qui ont pris un congé, l'un des critères importants pour être un « bon père » est de garder l'enfant longtemps à la maison avant qu'il n'aille en crèche. La notion d'« identité » et les valeurs interviennent aussi. Les priorités associés à ces valeurs sont façonnées par l'expérience : nombre des pères interrogés avaient décidé avant la nais-

sance de leur enfant, avec leur conjointe, qu'ils prendraient un congé. Mais ces valeurs évoluent également pendant le congé. Ainsi, les pères soulignent que le fait d'être la personne qui s'occupe principalement de l'enfant a eu un impact sur leur manière d'envisager le rôle de père et les a aidé à définir leur propre modèle de paternité. Par exemple, un enquêté indique qu'il privilégiait sa carrière avant d'être en congé paternel, et considère, avec l'expérience du congé, que le travail rémunéré n'est plus central pour son identité. Des processus identitaires analogues sont produits chez les mères. Certaines ont réalisé, après avoir passé une année à la maison, qu'elles n'étaient pas faites pour être des « femmes au foyer » et que l'épanouissement professionnel est important pour elles.

Outre les négociations entre les parents, c'est ainsi au travail, auprès du supérieur hiérarchique, que se négocie le congé. À ce stade, seuls des ajustements mineurs peuvent être apportés aux projets de la famille. S'ils ne sont pas soutenus sur leur lieu professionnel, nombre de pères, et en particulier ceux qui ont un poste d'expert dans leur domaine, optent pour un environnement de travail plus favorable à la famille. Les négociations au travail remodelent donc la prise en compte genrée des besoins de la famille de manière à ce que les salariés masculins aient aussi la possibilité de s'occuper de leurs enfants. Reste que la transformation des relations entre les parents s'opère principalement dans les couples de la classe moyenne : le « mois du père » est pris par des hommes qui ont fait des études supérieures et dont l'épouse occupe un emploi de cadre ou de dirigeant. Si les jeunes pères ouvriers ou exécutants peuvent également souhaiter prendre un congé plus long seuls avec leur enfant, la position moins favorable de leur épouse sur le marché du travail constitue souvent un obstacle. Ainsi, la problématique de l'égalité des genres au travail et des parentalités à la maison engage à la fois les droits des pères à des congés paternels, mais aussi le niveau des emplois et des possibilités professionnelles des femmes.

- Brandth B., Kvande E., 2002, Reflexive fathers: Negotiating parental leave and working life, *Gender, Work & Organization*, 9(2), p. 186-203.
- Bygren M., Duvander A., 2006, Parents' workplace situation and fathers' parental leave use, *Journal of Marriage and Family*, 68(2), p. 363-372.
- Connell R. W., 2000, *The men and the boys*, Polity Press, Cambridge.
- Connell R. W., 1987, *Gender and power*, Polity Press, Cambridge.
- Dulk (den) L., Peper B., 2009, Managing work-life policies in the European workplace: Explorations for future research, *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*, 04. https://http://www.era.lib.ed.ac.uk/bitstream/1842/3145/1/RECWP_0409_Den_Dulk_Peper.pdf
- Eerola P., 2014, Nurturing, breadwinning, and upbringing: paternal responsibilities by Finnish men in early fatherhood, *Community, Work & Family*, 17(3), p. 308-324.
- Eerola P., Mykkänen J., 2014, Paternal masculinities in early fatherhood: dominant and counter narratives by Finnish first-time fathers, *Journal of Family Issues*, XX(X), p. 1-28.
- Ellingsaeter A.-L., Leira A. (eds.), 2006, *Politicising parenthood in Scandinavia*, Cambridge University Press 2006.
- Eydal G. B., Rostgaard T. (eds.), 2015, *Fatherhood in the nordic welfare states, Comparing care policies and practice*, Policy Press.
- Haas L., Allard K. & Hwang P., 2002. The Impact of Organizational Culture on Men's Use of Parental Leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 5, 319-341
- Kela's Statistical Publications (Kela), 2014, *Statistical yearbook of the social insurance institution*, Official Statistics of Finland, Social Protection 2013, Kela, Helsinki.
- Lainiala L., 2014, *Perhepolitiikka kriisin aikana perhebarometri 2014* [Family policy during crisis. Family barometer 2014], Katsauksia E 48/2014, Väestöntutkimuslaitos [Population research institute], Helsinki.
- Lammi-Taskula J., 2007, Parental leave for fathers? Gendered conceptions and practices in families with young children in Finland, *Research report 166*, Stakes, Vaajakoski.
- Lammi-Taskula J., 2003, Isät vapaalla. Ketkä pitävät isyys- ja vanhempainvapaata ja miksi? [Fathers on leave. Who takes paternity and parental leave, and why?], *Yhteiskuntapolitiikka*, 68(3) p. 293-298.
- Lammi-Taskula J., Salmi M., 2014, Isät, työ ja perhe [Fathers, work and family], in Eerola M., Mykkänen J. (eds), *Isän kokemus [Father's experience]*, Gaudeamus, Tampere, p. 75-90.
- Lammi-Taskula J., Salmi M., Parrukoski S., 2009, Työ, perhe ja tasa-arvo [Work, family and gender equality], *Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä*, Sosiaali- ja Terveysministeriö, Helsinki, p. 55.

- 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.
- Rantalaiho M., 2003, Pohjoismaisen isyyspolitiikan isäkuva [Representations of fatherhood in the Nordic fatherhood policy], in Forsberg H., Nätkin R. (eds), *Perhe muutoksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä* [Family in change. In search of critical family studies, Gaudeamus, Helsinki, p. 202-229.
- Salmi M., Lammi-Taskula J., Närvi J., 2014, *Valtaosa parivuotiaiden isistä ei aio jäädä kotihoidon tuelle*, <http://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/perhevapaatutkimus/tuloksia/valtaosa-parivuotiaiden-isista-ei-aio-jaada-kotihoidon-tuelle>
- Salmi M., Lammi-Taskula J., Närvi J., 2009, *Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo* [Parental leave and gender equality in working life], *Työ ja yrittäjyys* 24/2009, TEM, Helsinki.
- Sääntti R., 1990, *Hoitovapaan käyttö ja lasten hoitomuodon valinta*. Kehittämisosaston julkaisuja, Sosiaali- ja Terveysministeriö, Helsinki.
- Sosiaali- ja Terveysministeriö (STM), 2014, *Mieskysymyksiä tasa-arvopolitiikassa pohtivan työryhmän raportti*. Sosiaali- ja terveysministeriö, [Report of the working group on men and gender equality, ministry of social Affairs and Health], Helsinki.
- Sosiaali- ja Terveysministeriö (STM), 1999, *Isätoimikunnan mietintö*. Sosiaali- ja terveysministeriö, Komiteamietintö, [Report of the committee on fatherhood, ministry of social Affairs and Health], Helsinki.