

# Le congé paternel au Portugal : une diversité d'expériences

Karin Wall  
Mafalda Leitão

Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, Lisbonne.

## Mots-clés

- Pères
- Congé paternel
- Congé parental
- Portugal

Au cours des deux dernières décennies, la législation du Portugal sur les congés parentaux n'a cessé de promouvoir une amélioration du bien-être de l'enfant et de l'égalité entre les hommes et les femmes. La dernière réforme de 2009 a introduit un système de « bonus » d'un mois si le couple partage le congé parental « initial » de cinq mois, ce qui permet au père de prendre un ou plusieurs mois de congé seul payé à 83 % (Wall et Leitão, 2014) (tableau 1, p. 34).

L'article <sup>(1)</sup> explore les représentations et l'expérience des pères qui ont pris au moins un mois de ce congé pour « rester seuls à la maison », c'est-à-dire s'occuper du bébé pendant que la mère travaille, en s'appuyant sur une étude qualitative menée entre 2011 et 2013 <sup>(2)</sup>. Quelles sont les motivations et les obstacles à la décision de partager le congé parental ? À quelles réactions les parents font-ils face, au sein de la famille et sur le lieu de travail ? Que font les pères durant le congé seul ? Dans quelle mesure ce type de congé conduit-il à des changements, dans la perception et les pratiques de parentalité des pères ? L'expérience vécue par ces pères modifie-t-elle leur rapport aux modèles traditionnels des rôles parentaux et de la paternité ? Étant donné l'héritage « familialiste » de l'État-providence portugais et la répartition traditionnellement inégalitaire des tâches domestiques et parentales, dans cet article sera également questionnée l'idée portée dans les représentations portugaises qu'il existerait une « façon masculine » de s'occuper des enfants, le « mode masculin » (*masculine care*). Après avoir présenté la politique publique et le dispositif de congés paternels au Portugal ainsi que le cadre théorique et méthodologique de l'étude, l'expérience de ces pères et la variété des profils qui se dessinent sont analysés (tableau 2, p. 36).

## Une politique en faveur de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle tardive, mais volontaire

Les mesures favorisant l'articulation entre travail et famille n'ont été introduites que tardivement au Portugal, après le retour à la démocratie en 1974. Pendant près de cinquante ans, durant la dictature salazariste, la politique traditionnaliste a défendu le modèle du soutien de famille masculin, ancrant les rôles de l'homme « chef de famille » et apporteur de revenu et de la « femme au foyer » qui lui serait subordonnée. Après cette date, la politique familiale s'est progressivement démarquée des modèles culturels genrés qui avaient cours jusqu'alors, et l'objectif de l'État a été d'aider les pères et les mères à concilier leurs vies familiale et professionnelle, notamment en leur permettant de continuer à travailler à temps plein. S'est ainsi amorcée une évolution progressive, mais régulière, des différents congés parentaux et des services subventionnés d'aide (par exemple, crèches, jardins d'enfants) aux couples à deux revenus avec enfants (Wall et Escobedo, 2009).

Dans ce contexte, une politique de congé de maternité bien rémunéré mais prévoyant un « retour rapide au travail » a été introduite en 1976, accordant aux femmes salariées un congé de trois mois avec maintien intégral du salaire et assorti d'une protection de retour à leur emploi. Les droits à congé sont devenus de plus en plus généreux tant pour les mères que pour les pères et, à partir des années 1990, la politique s'est davantage orientée vers des droits « parentaux » : un droit individuel à trois mois de congés supplémentaires non rémunérés (appelé aujourd'hui « congé parental complémentaire ») a été introduit ; deux jours de congé de paternité, à prendre avec la mère durant le mois qui suit la naissance de l'enfant, s'y

(1) Une première version de cet article a été publiée dans 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. Les principaux résultats de l'étude qualitative présentée dans cet article ont été précédemment analysés dans un article publié dans *Fathering*. Les auteurs souhaitent remercier *The Men's Studies Press* pour les avoir autorisées à utiliser cet article et à en extraire des citations (Wall, 2014).

(2) Voir notamment l'article de Johanna Lammi-Taskula sur le congé parental en Finlande dans ce numéro de la *Revue des politiques sociales et familiales* (p. 19). Le « mois du père » est un congé rémunéré que le père peut prendre et qui n'est pas transférable à la mère.

**Tableau 1 - Les congés parentaux au Portugal (2015)**

Type de congé	Financement	Durée	Qui	Quand
<b>Congé parental initial</b> inclut six semaines obligatoires à prendre par les mères immédiatement après la naissance	<b>Trois options :</b>		<b>Après les six semaines obligatoires pour les mères :</b>  Père ou mère	À tout moment après le congé parental initial exclusif des mères
	100 %	---> Quatre mois ou		
	80 % 100 % si partagé (*)	---> Cinq mois ou		
	83 %	---> Six mois si partagés (*)		
<b>Congé parental initial exclusif des mères</b>	100 %	Six semaines obligatoires	Mère uniquement	Immédiatement après la naissance
<b>Congé parental initial exclusif des pères</b>	100 %	Deux semaines obligatoires	Père uniquement	Une semaine après la naissance ; une semaine dans les trente premiers jours après la naissance
	100 %	Deux semaines optionnelles	Père uniquement	Pendant le congé parental initial de la mère
<b>Congé parental complémentaire</b>	Non payé ou payé à 25 % s'il est pris immédiatement après le congé parental initial ou le congé parental complémentaire de l'autre parent	Trois mois pour chaque parent	Droit individuel	Jusqu'aux 6 ans de l'enfant
<b>Congé de garde d'enfant</b>	Non payé	Deux ans (trois pour le troisième enfant)	Père ou mère	Après le congé parental complémentaire

(\*) Les six mois incluent un bonus de trente jours qui implique le partage du congé sur la base suivante : chaque parent prend au moins trente jours consécutifs ou deux périodes de quinze jours consécutifs « seul à la maison » avec l'enfant.

sont ajoutés en 1995 et ont été portés à trois semaines entièrement rémunérées en 1999. À compter du milieu des années 1990, le congé de maternité pouvait être partagé entre le père et la mère, et a été porté en 1999 à quatre mois avec maintien intégral du salaire ou à cinq mois rémunérés à 80 % du dernier salaire.

Plus récemment, avec la loi sur le travail de 2009, le terme de « congé de maternité » a été remplacé par celui, plus neutre sur le plan du genre, de « congé parental initial » et trois changements importants sont entrés en vigueur. En premier lieu, un « bonus » en cas de partage entre la mère et le père a été adopté : un mois supplémentaire de congé bien rémunéré est offert aux parents si le père prend quatre semaines ou plus du congé parental initial pour rester seul à la maison après les six premières semaines réservées à la mère. Le deuxième changement consiste en un allongement du « congé de paternité » rémunéré (appelé « congé exclusif des pères » à partir de 2009), qui a été porté à quatre semaines (dont deux semaines obligatoires). Il était auparavant de deux jours non obligatoires en 1995 et d'une semaine obligatoire en 2004. Enfin, une indemnisation du congé parental complémentaire a été instaurée (25 % du dernier salaire), à condition que le congé soit pris immédiatement après le congé parental initial. Depuis 2009, les pères peuvent ainsi prendre un congé de paternité de deux à quatre semaines (pris avec la mère), une partie du congé

parental initial (pris seul, après le retour au travail de la mère) et un congé parental complémentaire de trois mois (pris seul). Cette réforme a permis un allongement des congés pour les pères et un recours accru au congé parental initial alors qu'avant, seuls 0,6 % des pères prenaient une partie de ce congé. Un an après la réforme, 20 % des parents se répartissaient le congé parental initial.

Quatre facteurs peuvent inciter les pères à faire usage du système de bonus : il est assorti d'un maintien presque intégral du salaire ; il permet aux parents de prolonger la période où l'enfant est gardé à la maison alors qu'il est encore très jeune (cinq-six mois) ; il s'inscrit probablement dans la continuité du succès du congé de paternité (pris avec la mère pendant le mois qui suit la naissance de l'enfant), dont l'utilisation est passée de 17 % en 2000 à 82 % en 2014 ; enfin, comparée aux hommes qui ont commencé à prendre un congé au milieu des années 1990, la génération de pères concernés par le partage du congé parental initial a grandi dans une société dans laquelle le sens de la paternité évoluait profondément (Wall *et al.*, 2007). Toutefois, d'autres facteurs sont venus poser des limites, en particulier ceux liés à l'impact de la crise économique. La précarité de l'emploi et le chômage, tant pour les hommes que pour les femmes, ont fortement augmenté au cours des dernières années, si bien que les salariés ont davantage de difficultés à accéder à leurs droits et à les faire valoir.

## Les pères dans la sphère familiale : recherches et constats

### *Une diversité de modèles de paternité*

De nombreux travaux de recherche ont été consacrés aux rôles de l'homme dans la famille et à l'égalité entre les sexes. Ils visent principalement à comprendre comment les transformations des politiques publiques et les évolutions culturelles ont favorisé l'apparition de nouveaux modèles de masculinité et de paternité. Les études quantitatives mettent au jour de nouvelles attitudes et de nouvelles pratiques, et révèlent que la participation des hommes au travail domestique ne cesse d'évoluer, mais sans rattraper toutefois les niveaux observés dans la plupart des pays de l'Union européenne (UE), surtout s'agissant des tâches ménagères. Des travaux se sont également intéressés à ces changements du point de vue des hommes eux-mêmes et à la manière dont ils négocient les anciennes et les nouvelles masculinités. Dans quelle mesure les changements de politique publique infléchissent-ils la manière dont les pères et les mères perçoivent leurs responsabilités au sein du ménage comme vis-à-vis des enfants, leurs droits à congé, et l'équilibre entre travail et famille ?

Trois types de résultats éclairent en particulier les thématiques abordées dans cet article. Le premier concerne l'évolution des modèles culturels de paternité au sein de la société portugaise. L'idéal d'un père qui s'occupe des enfants fait consensus (Torres, 2004 ; Wall *et al.*, 2007 ; Monteiro *et al.*, 2010). La plupart des hommes rejettent avec force l'ancien modèle d'un père distant et autoritaire, critiquent les générations précédentes, et sont attachés à la norme du père qui prend part aux responsabilités parentales quotidiennes, à l'éducation et à l'implication affective vis-à-vis des enfants. La paternité apparaît ainsi comme une dimension essentielle dans la formation de nouvelles formes de masculinité : dans une large mesure, dans la société portugaise, la reconfiguration de la figure du père constitue un moteur puissant de remise en cause des masculinités traditionnelles (Aboim et Marinho, 2006 ; Aboim, 2010).

Au-delà de cette tendance générale, les recherches mettent également en évidence une diversité de modèles de paternité (Wall *et al.*, 2010). On peut distinguer plusieurs types de pères :

- le père « apporteur de revenu » associé à la mère s'occupant de la maison continue d'avoir cours, dans une conception traditionnelle de la masculinité, dans laquelle l'homme participe aux jeux et à l'éducation de

### Cadre théorique

Deux contributions majeures du champ d'étude des hommes et des masculinités méritent d'être évoquées. Le concept général de « masculinité hégémonique » souligne la complicité avec le patriarcat et les conceptions traditionnelles du père comme figure d'autorité, éducateur et soutien de famille (Connell, 1995 ; Hobson, 2002). Mais la littérature souligne également la pluralité des masculinités d'un environnement à l'autre et au sein de chaque environnement, reconnaissant par là-même un processus plus complexe d'évolution des nouvelles conceptions de la masculinité et de la paternité.

En outre, l'une des grandes contributions de la recherche sur le congé parental a consisté à évaluer les liens entre congé parental et égalité entre les genres. Un premier axe de recherche majeur s'est concentré sur les incitations à l'égalité entre les genres et sur les facteurs qui facilitent ou, au contraire, entravent l'utilisation du congé par les pères (Bygren et Duvander, 2006 ; Chronholm, 2002 ; Duvander et Johansson, 2012 ; Haas *et al.*, 2002 ; Haas et Rostgaard, 2011 ; Lammi-Taskula, 2008 ; Pajumets, 2010). Il a été démontré que des variables culturelles, conjugales, sociales et tenant au lieu de travail influaient sur l'utilisation du congé par les pères. La politique publique joue également un rôle, puisque les entretiens ont montré que les dispositifs de congé individuel paternels, non transférables et bien indemnisés, incitent, dans une large mesure, au partage du congé entre l'homme et la femme (O'Brien *et al.*, 2007 ; Ray *et al.*, 2010 ; Rostgaard, 2002).

Un deuxième axe de recherche important concerne l'expérience du congé vécue par les pères et l'impact du congé sur leur participation aux activités consacrées à l'enfant et sur leurs relations. Des études menées dans les années 1990 dans les pays du nord de l'Europe suggèrent que les pères ayant pris le « mois du père » (\*) et étant restés seuls à la maison pour s'occuper de leur enfant ont mieux compris ce qu'était un nouveau-né, et ont davantage ressenti ce « temps ralenti » que ceux ayant pris un congé parental en même temps que leur partenaire (Brandth et Kvande, 1998 et 2001). Les hommes en congé ont également apprécié le resserrement des liens père-enfant (Haas, 1992 ; Huttenen, 1996). Le temps ralenti est décrit comme le rythme que prend la vie quotidienne lorsque l'on s'occupe d'un enfant, qui est perçu comme moins stressant que la vie quotidienne au bureau. Les premiers constats ont également mis en évidence le cas de pères ayant un niveau d'études élevé et qui s'occupent de l'enfant sur un « mode masculin ». Au lieu de cultiver la proximité avec l'enfant, ces hommes s'emploient à « faire » des choses avec l'enfant et à lui « enseigner » l'indépendance. Par ailleurs, la plupart des hommes interrogés ne sont pas beaucoup investis dans les travaux ménagers, estimant que s'ils avaient pris un congé, c'était avant tout pour s'occuper de leur enfant.

-----  
NDLR : les références bibliographiques citées dans cet encadré figurent à la fin de l'article, pages 47-50.

(\*) Le « mois du père » est un congé rémunéré que le père peut prendre et qui n'est pas transférable à la mère.

**Tableau 2 - Caractéristiques des pères de l'échantillon**

Prénom	Âge	Niveau d'études	Profession (secteur)	Profession de l'épouse	Nombre de mois de congé pris seul, rang de naissance de l'enfant (profil)
Diogo	30 ans	Secondaire	Policier (secteur public)	Responsable d'un service administratif	Un mois, premier enfant (innovateur-déconstructeur)
Paulo	39 ans	Supérieur	Ingénieur en maintenance aéronautique (secteur public)	Ingénieure BTP	Un mois, second enfant (auxiliaire)
Joaquim	39 ans	Supérieur	Expert-comptable (secteur public)	Secrétaire	Un mois, troisième enfant (innovateur)
Manuel	34 ans	Supérieur	Responsable maintenance Internet (secteur privé)	Journaliste	Un mois, premier enfant (innovateur-déconstructeur)
Francisco	33 ans	Supérieur	Entraîneur sportif (secteur privé à but non lucratif)	Journaliste	Un mois, premier enfant (innovateur-indépendant)
Raúl	37 ans	Supérieur	Journaliste de télévision (secteur public)	Journaliste	Un mois, second enfant (innovateur-indépendant)
Leonardo	32 ans	Secondaire	Coiffeur (secteur privé)	Coiffeuse	Un mois, second enfant (innovateur-indépendant)
David	35 ans	Supérieur	Architecte (secteur public)	Juriste	Deux mois, premier enfant (auxiliaire)
Rafael	28 ans	Supérieur	Consultant en management (secteur privé)	Biologiste	Un mois, premier enfant (innovateur-indépendant)
Frederico	35 ans	Supérieur	Designer (secteur privé)	Chercheur	Deux mois, premier enfant (innovateur/déconstructeur)
Roberto	54 ans	Supérieur	Ingénieur informatique (secteur public)	Juge	Un mois, troisième enfant (transformé)
Samuel	29 ans	Supérieur	Infirmier (secteur public)	Commerciale	Un mois, premier enfant (innovateur-déconstructeur)
José	31 ans	Scolarité de base obligatoire (neuf années)	Chauffeur (secteur privé)	Serveuse	Un mois, second enfant (auxiliaire)
Júlio	54 ans	Supérieur	Chercheur (secteur public)	Chercheur	Un mois, premier et second enfants (innovateur-indépendant)
Alfredo	39 ans	Supérieur	Chef de projet Internet (secteur privé)	Cheffe de projet Internet	Quatre mois, premier enfant (innovateur-déconstructeur)
Ricardo	43 ans	Supérieur	Économiste (secteur public)	Responsable d'un service bancaire	Un mois, premier enfant (transformé)
Tiago	35 ans	Supérieur	Architecte logiciel (secteur privé)	Enseignante dans le primaire	Deux mois, premier enfant (auxiliaire)
Emílio	38 ans	Supérieur	Journaliste de radio (secteur public)	Assistance sociale	Un mois, premier enfant (auxiliaire)
Marcelino	44 ans	Supérieur	Géographe (secteur public)	Juriste	Un mois, premier enfant (transformé)
Duarte	33 ans	Supérieur	Professeur d'université (secteur public)	Enseignante dans le secondaire	Un mois, premier enfant (innovateur/indépendant)

l'enfant plutôt que de s'en occuper matériellement ;

- le père « auxiliaire » qui se considère moins compétent que la mère et s'occupe de l'enfant à titre secondaire, en épaulant la mère au quotidien et en s'appuyant sur ses conseils et sa médiation dans l'exercice des responsabilités parentales ;
- le père « compagnon » insiste sur l'importance d'être ensemble dans la vie conjugale, et se perçoit comme un père impliqué qui « partage », quoique pas nécessairement à égalité avec la mère, toutes les tâches dévolues aux parents ;
- les profils du père « centré sur la carrière » (*career-oriented*) et du père « égalitaire » mettent en avant l'importance de

l'égalité entre les sexes et de la symétrie dans les rôles de l'homme et de la femme dans les sphères privée et publique. Mais la stratégie de conciliation entre travail et famille se développent selon des axes différents : le père centré sur la carrière privilégie sa vie professionnelle et cherche à participer aux tâches parentales en passant un temps « de qualité » avec ses enfants, tandis que le père « égalitaire » a tendance à construire son implication sur une base strictement égalitaire, en mettant un point d'honneur à être autonome et compétent dans toutes les tâches ménagères et parentales ; contrairement à ce que l'on aurait pu penser, ce profil de père a été observé dans différentes classes sociales,

et pas uniquement au sein des couples au niveau d'études élevé.

### *Les limites à l'implication des pères dans la sphère familiale*

Un deuxième ensemble de constats importants porte sur la façon dont les hommes concilient travail et famille. Dans plusieurs études (Torres, 2004 ; Guerreiro et Carvalho, 2007), les hommes expriment que, pour eux, la vie professionnelle pèse sur leur rôle de père et ils éprouvent des difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle, en particulier lorsqu'ils ont des enfants en bas âge. En fait, le tiraillement entre vie familiale et vie professionnelle est particulièrement intense dans la société portugaise, et pas uniquement pour les femmes. Pour les hommes, le stress résulte surtout de la durée de la journée de travail et du manque de temps passé en famille et avec les enfants. Ils éprouvent le besoin de passer davantage de temps à la maison et ont du mal à trouver leur place dans les routines parentales (Wall *et al.*, 2010). Les hommes ayant un emploi manuel ou peu rémunéré évoquent également le travail en continu ou le recours aux heures supplémentaires pour offrir une vie meilleure à leurs enfants. Les pères très qualifiés mettent en avant l'idéal d'un travailleur entièrement dévoué à sa carrière et qui ne compte pas ses heures, et éprouvent donc des difficultés à demander des horaires et des congés davantage compatibles avec la vie de famille, surtout lorsqu'ils travaillent dans le secteur privé. Ainsi, malgré la prédominance du modèle du couple à double revenu, les employeurs et les ménages s'attendent à ce que, au sein de la famille, l'homme conserve un rôle d'apporteur principal de revenu et continue à s'occuper des enfants à titre secondaire. Le père est donc disponible pour effectuer de longues journées de travail, moins disposé à prendre des congés et davantage investi dans sa carrière.

Les études qui comparent les attentes des pères et des mères au sujet des droits à congé forment un troisième type de résultats. Une étude pionnière menée à la fin des années 1990, révélait qu'une grande majorité (82 %) d'hommes approuvaient l'allongement du congé de paternité (d'une semaine à cette époque-là), sans perte de salaire, pour le faire passer d'une à deux (34 %) ou à quatre (39 %) semaines, mais que seule une petite minorité (14 %) souhaitaient que les pères bénéficient d'un congé aussi long que celui des mères (quatre mois) (Perista et Chagas Lopes, 1999). La plupart des hommes interrogés (70 %) s'attendaient à ce que les employeurs réagissent négativement à l'idée d'un allongement des droits à

congé pour les pères. Des travaux plus récents ont également montré que l'utilisation d'une partie du congé par les pères est le fait de personnes ayant un niveau d'études moyen ou élevé et travaillant dans le secteur public, et que les employeurs l'acceptent plus facilement lorsque d'autres pères ont déjà pris le congé (Ferreira et Lopes, 2004). En 2009, une étude qualitative sur les conséquences professionnelles de la naissance pour les pères et les mères a mis en évidence l'importance du maintien intégral du salaire, aux yeux des hommes comme des femmes interrogées, pour qui le congé devait durer, six à douze mois après la naissance de l'enfant (Ferreira, 2009). Enfin, la plupart des pères envisageaient de prendre un congé, assez bref, afin de soutenir la mère, considérée comme responsable de l'enfant à titre principal. Certains, moins nombreux, valorisaient le partage du congé à égalité avec la mère.

### **Approche méthodologique**

Cet article s'inscrit dans le prolongement des travaux issus de l'interactionnisme symbolique et dans une riche tradition de recherches qualitatives menées ces trente dernières années sur la famille (Finch *et al.*, 1993 ; Morgan, 2011). Il s'appuie également sur les travaux qui documentent l'évolution des masculinités et de la paternité, et ceux consacrés à la politique sociale qui s'intéressent aux politiques de congé et à l'impact de l'utilisation des congés (Brandth et Kvande, 2002 ; Deven, 2005 ; Haas et Hwang, 2008 ; Holter, 2012). L'analyse s'attache particulièrement à ce que les hommes disent de leurs intentions et de leurs actions, ainsi qu'à la manière dont ils interprètent et négocient ces dernières à la lumière des attentes d'autres acteurs tels que l'employeur ou l'environnement familial (Finch et Mason, 1993) (encadré 1, p. 35, et encadré 2, p. 38).

Ces travaux montrent que les activités engagées par les pères pour s'occuper de leur enfant peuvent renvoyer à une forme de masculinité hégémonique dans laquelle les hommes ont un rôle important à jouer dans l'éducation des enfants et l'ouverture sur le monde extérieur. Pour autant, elles s'accordent sur le fait que les relations de genres sont la plupart du temps non transgressives, contrairement aux grandes hypothèses sur l'évolution des masculinités et du « dégenrage » du travail non rémunéré (Ekberget *et al.*, 2005 ; Deven, 2005). En revanche, des recherches qualitatives récentes sur les pères suédois (Almqvist, 2008) et sur les pères au foyer qui sont sortis du marché du travail pour s'occuper d'un enfant (Doucet et Merla, 2007 ; McKay et Doucet, 2010) laissent entrevoir



## Méthodes et échantillon

Pour obtenir une diversité d'expériences vécues par les pères <sup>(1)</sup>, des entretiens approfondis ont été menés auprès de vingt pères qui avaient pris au moins un congé de bonus paternel (voir tableau 2, page 36) pour s'occuper seuls de leur enfant. L'entretien a comporté huit questions : Pouvez-vous décrire le congé que vous avez pris après la naissance de votre enfant ? Pourquoi avez-vous décidé de prendre un congé de cette manière ? Comment votre entourage a-t-il réagi à votre décision (collègues de travail, famille, amis) ? Qu'est-ce que cela vous a fait d'être un père en congé, vous souvenez-vous des premiers jours que vous avez passés seul et des semaines qui ont suivi ? Pensez-vous que prendre un congé a eu des conséquences sur votre vie (carrière, famille et relations conjugales, équilibre travail-famille, opinions) ? Comment s'est passé votre retour au travail ? Que signifie être un père et être un homme ? Que pensez-vous du dispositif de congé actuel ?

Des contacts ont été établis par le bouche-à-oreille (effet « boule de neige ») et par l'intermédiaire de relations personnelles afin de sélectionner des pères qui avaient pris un congé seuls pendant au moins trente jours. Les entretiens ont duré entre une heure et demie et trois heures et ont fait l'objet d'une retranscription complète. Pour garantir la confidentialité des personnes interrogées, les noms ont été modifiés dans le texte de l'article.

Les vingt pères de l'échantillon vivaient avec leur partenaire et leurs enfants principalement à Lisbonne ou dans la ville de Covilhã (tableau 2, p. 36). Tous les couples comptaient deux apporteurs de revenus travaillant à temps plein, ce qui correspond à la tendance principale des familles portugaises avec enfants, et la plupart avaient un ou deux enfants (deux d'entre eux en avaient trois). Dans la plupart des cas, le revenu du père était supérieur à la moyenne rapportée pour le pays, mais avec des variantes : les salaires de deux hommes étaient bien inférieur à la moyenne, ceux de cinq pères proches, et pour treize autres ils étaient au-dessus.

Seize pères sur les vingt ont pris deux mois de congé : un mois après la naissance de l'enfant, présenté comme un congé pour aider la mère et, comme l'a dit un père, « pour protéger la vie » ; et le deuxième mois à la fin du congé de la mère, lorsque l'enfant a atteint l'âge de cinq ou six mois. Quatre pères seulement ont passé plus d'un mois de congé seuls à la maison avec l'enfant, et un seul a pris le même nombre de mois que la mère, soit quatre mois et demi.

Les entretiens ont été codés et analysés en privilégiant l'induction, selon les principes de la théorie ancrée ou *Grounded theory* <sup>(2)</sup>.

(1) Ritchie J., Lewis J., 2003, *Qualitative research practice*, London, Sage.

(2) Strauss A., Corbin J., 1998, *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*, Thousand Oaks, CA, Sage.

une certaine évolution des hommes vers des formes nouvelles de masculinité. Les résultats révèlent des changements importants chez les pères : une nouvelle masculinité orientée sur l'enfant et l'attachement au travail non rémunéré. Des données quantitatives (Haas et Hwang, 2008 ; Seward *et al.*, 2006 ; Sundstrom et Duvander, 2002) témoignent également d'effets positifs sur l'implication et l'autonomie des pères qui s'occupent de leur enfant, en particulier lorsqu'ils prennent un congé plus long.

### Être père seul en congé : principaux résultats

L'étude qualitative sur les pères qui ont partagé le congé parental initial a permis d'identifier six processus construisant l'expérience des pères en congé seul : la négociation avec l'employeur et la conjointe, les contraintes temporelles, l'apprentissage de l'autonomie, le développement de liens affectifs avec son enfant, les émotions ressenties pendant ce temps passé seul avec l'enfant et la remise en question des rôles genrés.

#### *La négociation avec l'employeur et la conjointe*

Le premier processus concerne l'expérience de la négociation du congé, essentiellement avec la partenaire et avec l'employeur du père. La durée totale du congé (cinq

ou six mois) et la part du congé prise par chaque parent (un ou plusieurs mois, et le moment auquel le congé est pris) requièrent toujours un processus décisionnel complexe, au cours duquel le couple doit mettre en balance différents facteurs : l'impact du congé sur la carrière de chaque membre du couple, la réaction de l'employeur à la décision du père, l'intérêt de l'enfant (l'âge auquel il est accueilli en crèche, par exemple) et celui des parents (épanouissement professionnel, valeurs parentales et égalité des genres, risques de représailles sur le lieu de travail). Lors de l'étude, tous les pères avaient connaissance du nouveau dispositif permettant de prolonger le congé de trente jours (« bonus » d'un mois), mais seuls certains savaient qu'il existait un droit individuel à un congé parental complémentaire rémunéré à hauteur de 25 % du dernier salaire. Tous ont discuté du bonus avec leur partenaire et ont négocié avec leur employeur la possibilité de le prendre. Bien souvent, l'employeur ne considérait pas d'emblée ce congé en plus des deux à quatre semaines de congé de paternité comme un « droit naturel ».

Selon l'un des pères, la première réaction lorsqu'un homme demande un congé parental, est de considérer qu'il s'agit d'un choix, ou d'une option, alors que le

congé pris par la mère serait « par nature » inévitable, et ce choix du père n'est généralement pas apprécié de l'employeur : « *Je pense qu'il faut taper du pied. Je pense que c'est parce que vous êtes un homme qu'ils disent "Ce n'est pas nécessaire, vous le faites parce que vous le voulez bien, vous n'êtes pas obligé". C'est leur vision des choses : "Écoute, tu n'es pas obligé, mais si tu penses vraiment que tu dois le faire... ça va être difficile de faire sans toi ici, mais c'est ton choix". Alors que pour la mère, tout le monde accepte qu'elle prenne un congé. C'est comme ça. Mais pour un homme, il y a toujours la question : "Qu'est-ce que tu fais ? Il y a du boulot [...] tu n'es pas obligé de prendre un congé, alors si tu n'es pas obligé, si tu as une autre solution, si quelqu'un le fait seulement parce qu'il le veut bien, tu le fais et tu fais du tort à l'entreprise. Alors, mon gars, regarde plutôt si tu ne peux pas nous aider ici et ne prends pas ce congé"* » (Alfredo, 39 ans, chef de projet Internet, un enfant).

Dans ce contexte de négociation, les pères « *offrent quelque chose en contrepartie* », en s'engageant à être disponible « en cas de besoin ». Certains facteurs peuvent jouer en faveur du salarié, par exemple ses compétences exceptionnelles et le dévouement dont il a fait preuve jusque-là vis-à-vis de son entreprise, le fait qu'il travaille dans le secteur public, que certains de ses collègues ont déjà pris un congé, ou encore qu'il a un contrat de longue durée. Les pères travaillant dans le secteur privé se sont heurtés, sur leur lieu de travail, à des réactions plus hostiles que ceux salariés du secteur public ou d'une entreprise publique, et ont plus souvent fait figure de pionniers dans leur entreprise. Après avoir indiqué que, dans sa famille, les nouveaux droits des pères sont considérés comme importants et naturels, Manuel (34 ans, responsable de la maintenance Internet dans une entreprise privée, premier à demander ce type de congé à son employeur et dont l'épouse est journaliste), a décrit les pressions qu'il a rencontrées au travail : « *Je voulais vraiment être un père, c'est-à-dire non seulement avoir un fils mais m'en occuper [...] et je ne comprenais pas pourquoi les pères ne prenaient pas un congé comme le font les mères, pourquoi ils ne pourraient pas rester à la maison et qu'on accepte qu'ils partagent le congé. Et Telma était du même avis [...]. Quand la loi est sortie, juste avant la naissance du bébé, je me suis précipité à la Sécurité sociale. Avec T., on envisageait qu'elle prenne cinq mois et moi un, ou elle quatre et moi deux. Mais, avec mon travail, je ne pouvais pas prendre deux mois. Même un, c'était difficile. Enfin, c'était difficile mais ça aurait pu être pire. Je ne peux pas comparer mon travail avec un travail à l'usine, où les*

*punitions et les représailles sont nettement plus visibles. Mais je pense qu'il y a des manières de faire les choses. Les châtiments corporels n'existent plus, mais les coups psychologiques, si. C'est ce que j'ai dû endurer, la pression psychologique. À l'époque, dès que j'ai su, je leur ai dit, parce qu'il faut le dire le plus tôt possible, que j'avais l'intention de prendre un mois de congé et que ce serait en juillet. Ils m'ont tout de suite demandé pourquoi je voulais prendre un mois entier, pourquoi je ne me contentais pas des jours de paternité... ».*

Ces pressions ont fini par conduire Manuel à chercher un emploi ailleurs, et il a changé d'entreprise. Néanmoins, dans le secteur privé, certains pères ont réussi à faire valoir leurs droits plus facilement. Pour eux, des représailles auraient été inacceptables compte tenu de leur poste et de leur dévouement à l'égard de leur entreprise. Lorsqu'Alfredo a informé sa direction qu'il prendrait quatre mois de congés (un mois de congé parental et trois mois de congé complémentaire), on lui a dit que serait très gênant car on ne pouvait pas le remplacer. Mais Alfredo a expliqué qu'il avait fait valoir son droit à congé comme un droit fondamental. Il s'est toutefois senti obligé de faire des concessions, et il a accepté d'assurer une permanence pour résoudre des problèmes urgents pendant ses trois derniers mois de congé. Il a même acheté des écouteurs spéciaux pour pouvoir travailler avec son bébé sur les genoux : « *J'ai un poste où on a vraiment besoin de moi parce que je suis en contact avec de nombreuses personnes de l'entreprise, je distribue le travail [...]. Pour le meilleur ou pour le pire, beaucoup de choses dépendent de moi. Mais je ne tolérerais aucun obstacle car j'ai toujours été loyal, dévoué et professionnel dans mon entreprise. J'ai toujours été très responsable, alors je n'accepterais pas qu'on me dise non [...] Je savais que j'avais la loi avec moi et j'espérais que les gens réagiraient avec bon sens, ce qui s'est confirmé. Après coup, j'ai dû réfléchir à l'aspect logistique des choses, j'ai dû... j'ai travaillé alors que j'étais chez moi en congé, je n'ai pas pu déconnecter complètement* ».

De son côté, Roberto, ingénieur informatique dans une banque publique (54 ans, secteur public, marié à une juge, trois enfants), n'a pas eu à tenir compte des contraintes professionnelles. La négociation du congé a ainsi pu se concentrer davantage sur l'intérêt de la mère et de l'enfant : « *Nous étions au courant des changements dans la législation, alors nous avons discuté de ce que nous pouvions faire. Nous avons préféré que ma femme prenne le maximum possible, et c'est seulement après... que j'entrais en*

scène. Comme elle allaitait, c'était un avantage. Notre approche était assez traditionnelle de ce point de vue. Et, bien sûr, nous pensions qu'il était important de retarder le moment où le bébé irait à la crèche... Ses sœurs étaient si petites quand elles sont entrées à la crèche, à quatre mois à peine. Un autre facteur a pesé dans notre décision : le travail de mon épouse. Il a toujours été très difficile pour elle de s'absenter longtemps des tribunaux, le travail s'accumule et vous ne pouvez pas vous laisser submerger... C'est pourquoi nous ne voulions pas qu'elle... Nous devons trouver un équilibre qui nous permette de nous occuper du bébé à la maison un peu plus longtemps sans que ça pénalise trop notre vie professionnelle ».

D'autres obstacles liés au travail de la mère incitent les couples à envisager de partager le congé dans un souci d'équilibre. En particulier, les femmes qui ont un emploi précaire ou non qualifié peuvent craindre pour leur place si leur employeur doit les remplacer. José explique : « Mon épouse travaille dans un petit restaurant. Le patron ne peut pas avoir beaucoup de personnel, et le restaurant connaît des difficultés. Son patron lui a carrément dit que ce serait difficile si elle prenait quatre mois. Nous en avons discuté et nous avons pensé que ce serait mieux que je m'occupe du bébé moi aussi pendant quelques mois, comme ça elle ne s'absenterait pas trop longtemps du travail. Et mon chef n'était pas content du tout, lui non plus ! Mais tant pis, nous avons divisé le congé entre nous et nous avons profité de ce nouveau dispositif... » (José, 31 ans, chauffeur, deux enfants).

Les membres de la famille proche (parents, frères et sœurs ou beaux-parents) étaient tous très favorables à la prise d'un congé paternel. Dans l'ensemble, les pères ont indiqué des réactions très positives de l'entourage, alors que les amis et les collègues ont eu des réactions plus diverses. Certains pères se souviennent des plaisanteries et de la stupéfaction de leurs amis proches et de leurs collègues, en particulier dans les entreprises où les pères n'avaient jamais pris de congé auparavant. Bien souvent, cela a conduit d'autres hommes à envisager de faire de même et, plus tard, à s'interroger sur la meilleure façon de procéder.

En résumé, la diversité des réactions, tant positives que négatives, et la nécessité de négocier le congé à la maison et avec l'employeur, montrent que, durant la première phase de mise en œuvre de cette politique, l'utilisation du bonus par les pères est loin d'aller de soi. Contrairement aux pays dans lesquels le « mois du père » existe

depuis de nombreuses années, au Portugal, ces pères sont souvent considérés comme des « exceptions » par leur employeur, et se perçoivent eux-mêmes comme des « pionniers ». Ils doivent, en effet, affirmer leurs droits et se battre contre la perception dominante du travailleur masculin entièrement investi dans son travail et qui n'a pas « besoin » de prendre un congé pour s'occuper de ses enfants en bas âge. Les facteurs qui dissuadent ou, au contraire, qui incitent le père à prendre un congé pour rester « seul à la maison » sont toutefois multiples. Ceux qui sont salariés dans le secteur privé ont souvent dû affronter des réactions négatives sur leur lieu de travail. Le fait d'occuper un poste d'encadrement ou de responsabilité a aussi constitué un frein important. En revanche, trois grands facteurs incitent les pères à faire valoir leurs nouveaux droits : l'activité professionnelle à temps plein des femmes et leur besoin ou leur souhait de reprendre le travail (liée au fait que, dans la société portugaise, le modèle du couple à deux travailleurs à plein temps est solidement ancré) ; le désir de garder l'enfant à la maison pendant un peu plus de temps ; et la volonté à la fois du père et de la mère de partager les responsabilités concernant l'enfant et de s'occuper activement de lui dès sa naissance.

### Les activités du congé

Le deuxième processus a trait à ce que font réellement les pères pendant leur congé, à leurs multiples activités : s'occuper du bébé et des tâches ménagères, travailler et avoir des loisirs. Les pères décrivent ce que certains chercheurs qualifient de « basculement du temps ressenti » (« *shift in time experience* ») (Hallman *et al.*, 2007). Ils expliquent avoir expérimenté la pression exercée par les besoins constants et fatigants d'un bébé dont il faut s'occuper toute la journée, et avoir éprouvé des difficultés à pouvoir faire autre chose, comme se reposer, avoir des activités de loisirs, travailler ou accomplir des tâches ménagères, voire à ne pas y être arrivés. Loin de faire l'expérience d'un « temps ralenti », ils ont ressenti un « temps accéléré » et un épuisement physique liés au fait de s'occuper d'un enfant, qui laisse peu de temps à d'autres activités. C'est ce qui est ressorti de la plupart des entretiens :

– « Ça a été un mois très éprouvant... J'étais avec lui. Il se réveillait, je lui donnais son biberon, puis il se rendormait un peu dans la matinée, puis je jouais avec lui. Ensuite, je préparais le déjeuner, je rangeais la maison, je passais une partie de l'après-midi avec lui, à jouer. Puis il dormait encore un peu. Mais, quasiment, à chaque fois que je me disais que j'allais me reposer un peu après avoir fait du



rangement et tout ça, il se réveillait. C'était un cycle quasi sans fin, sans repos. C'est vraiment très fatigant de s'occuper d'un bébé toute la journée » (Rafael, 28 ans, consultant en management, un enfant).

– « Ça vous prend tout votre temps. Vous ne pouvez faire quelque chose d'autre que lorsque le bébé dort, quasiment... Le reste du temps, votre attention est concentrée sur le bébé, et vous ne pouvez rien faire d'autre. P. m'avait déjà dit "Tu auras peu ou pas de temps libre !", et je m'en suis rendu compte. J'avais très peu de temps, par exemple, pour ranger un peu la maison ou pour laver la vaisselle, faire le lit, ce genre de choses, ou pour regarder un truc important sur l'ordi. Alors, l'idée de se reposer, de rester tranquillement assis sur le canapé à lire ou à regarder la télé, non, certainement pas. Parfois, il était même compliqué de..., parfois je ne prenais mon bain que dans l'après-midi, par exemple » (Ricardo, 43 ans, économiste, un enfant).

Les pères s'occupent non seulement du bébé, mais ils essaient aussi d'intégrer, dans leurs activités quotidiennes, des tâches ménagères, du travail ou des loisirs. Leurs activités sont variables car elles dépendent de la capacité du père et des efforts qu'il déploie pour essayer de faire d'autres choses, des pressions qu'il subit pour qu'il travaille un peu durant son congé, et aussi de la présence ou non d'une tierce personne qui vient l'aider. Cinq pères occupant des postes de responsabilité (chef comptable, ingénieur informatique, gestionnaire de projet Internet) ou qui ont des délais impératifs à tenir (chercheur, professeur d'université) ont dû parfois retourner travailler avec leur bébé pendant une après-midi, afin de régler un problème urgent ou, depuis leur domicile, généralement en soirée, une fois leur partenaire rentrée, ou la nuit, une fois l'enfant endormi. Certains pères s'efforçaient d'accomplir toutes les tâches ménagères et de faire les courses, tandis que d'autres s'occupaient uniquement du bébé, ne s'inquiétant absolument pas de la gestion de la maison et se reposant sur leur partenaire, sur une aide extérieure ou sur un membre de la famille. Les pères indiquent, en général, qu'ils ont eu du mal à avoir des activités de loisirs (surfer sur Internet ou lire), car ils étaient souvent interrompus. Les cinq pères ayant éprouvé le moins de contraintes temporelles et ayant eu l'impression d'avoir un peu de temps libre étaient aussi ceux qui se faisaient aider pour s'occuper du bébé et de la maison : Paulo (ingénieur) était aidé par sa mère qui venait s'occuper de l'enfant toutes les après-midis, et son épouse prenait en charge toutes les tâches ménagères ; José était épaulé au quotidien par sa mère ; David avait une employée de maison qui l'aidait aussi à s'occuper du bébé ;

Tiago n'accomplissait aucune tâche ménagère car sa partenaire (enseignante dans le primaire) rentrait à la maison à quatorze heures et s'occupait de tout, tandis qu'Emílio profitait des longues siestes de son bébé, ce qui lui donnait le sentiment d'un « temps ralenti », voire une impression de « saturation » d'être à la maison (sa partenaire se chargeait également de toutes les tâches ménagères).

### *L'apprentissage de l'autonomie*

Pour l'ensemble des pères interrogés, le processus d'apprentissage constitue un aspect fondamental de l'expérience du congé. Pendant les deux à quatre semaines de congé de paternité où ils sont restés à la maison pour s'occuper de leur bébé, tous considèrent qu'ils ont acquis au moins quelques compétences élémentaires (par exemple, changer une couche). Cet apprentissage progressif va au-delà d'un rôle de soutien à la mère. Il s'agit d'apprendre à être capable de s'occuper de l'enfant de manière « indépendante » ou autonome et d'en être responsable, d'avoir conscience de la dimension affective de son rôle, qui ne se borne pas aux soins physiques (changer les couches ou donner le biberon), et de « se tester » en tant que « père solo » :

– « C'est à ce moment que l'on devient véritablement parents, je pense. Quand on a un lien si étroit avec l'enfant, qu'on comprend ce qu'il veut simplement d'après ses pleurs ou son comportement... ce type de prise de conscience est très important, je pense qu'il montre combien on est proche de son enfant, et ce que ça signifie d'être père » (Rafael) ;

– « C'était ma première expérience complète de la paternité... pendant cette période, on comprend que... là on a la preuve réelle que sa vie a changé, non ? Et que tout va être différent, ses priorités changent complètement, ses priorités, son emploi du temps, tout. Alors, pendant ce mois-là, j'ai pris pleinement conscience que le plus important... c'était ce bébé, Pedro, et aussi que le sentiment de responsabilité qui va avec est quelque chose qui, je pense, vous change vraiment en tant que personne, en particulier ceux qui ont décidé de prendre un congé parental partagé. C'était une grande expérience ! » (Ricardo).

Le processus qui consiste à devenir autonome et à prendre confiance en soi pour s'occuper seul de l'enfant semble lié à l'absence de tiers, de partenaire ou d'autres personnes qui apportent leur aide et agissent comme des médiateurs pendant la journée. Cependant, ce nouvel apprentissage durant le congé donne lieu à des expériences différentes selon les pères. José, par exemple, a très peu

aidé sa partenaire lorsqu'il était en congé de paternité pendant dix jours, juste après la naissance de son enfant, et c'est lorsqu'il est resté à la maison pendant un mois, aidé par sa mère, qu'il a appris à donner le biberon et à changer les couches de façon régulière : « *J'étais très gauche au début, mais je me suis habitué [...] et à présent, je me dis souvent que je suis un père totalement différent cette fois-ci. J'ai appris, et je n'ai pas honte de faire ce que ferait une mère ; et c'est comme ça qu'il faut que ce soit, parce qu'elle travaille, elle aussi* ».

### *Tisser des liens affectifs*

Les pères parlent aussi du processus social de formation des liens affectifs. Sans surprise, comme l'ont souligné des recherches antérieures (Brandth et al., 2002 ; Almqvist, 2008), les pères considèrent qu'être en congé seul pour s'occuper de l'enfant renforce les liens affectifs avec lui. Le fait de passer du temps ensemble favorise la proximité, la compréhension mutuelle, l'affection, le partage et l'implication :

– « *Pendant le temps où j'étais seul avec ma fille, elle a noué des liens très forts avec moi et nous sommes devenus très proches. Elle était si proche de moi que, quand elle se réveillait la nuit, c'est moi qu'elle voulait, elle ne se calmait qu'avec moi. Nous nous entendons super bien tous les deux...* » (Leonardo, 32 ans, coiffeur, deux enfants).

– « *Personne d'autre n'est là et cela renforce le lien... Les gens disent qu'il y a un lien plus fort entre la mère et le bébé. Je pense que ce lien entre la mère et l'enfant est transféré au père, du moins c'est ce que j'ai ressenti* » (Joaquim, 39 ans, chef comptable, trois enfants).

Outre l'intensité de la relation avec leur enfant, ces pères décrivent également le renforcement d'autres liens, en particulier des liens conjugaux et intergénérationnels : « *J'ai toujours beaucoup fait à la maison, mais lorsque je suis resté seul, c'est là que j'ai compris les petites choses importantes qui font partie de la vie courante, et je pense que ça m'a aidé aussi à apprécier le point de vue de l'autre [...] C'est parce que je faisais toutes ces choses, je pense, que ma femme et moi-même avons appris à mieux nous connaître, et je pense que ça a pas mal contribué à notre relation* » (Manuel).

### *Les émotions*

L'expérience de ces pères est également marquée par les émotions et les sentiments éprouvés en s'occupant seuls d'un bébé à la maison. Les descriptions sont essentiellement positives, exprimant plaisir, compétence, responsabilité, confiance (en soi et dans l'avenir de l'enfant),

proximité, fierté, compréhension mutuelle, etc.). Les émotions négatives, elles, sont principalement associées à des sentiments de fatigue, de panique ou d'inquiétude (doutes quant à la capacité de pouvoir tout mener de front, ou problèmes professionnels), mais aussi, dans certains cas, de saturation, de monotonie et d'ennui, ou à l'impression de courir sans cesse et de manquer de temps. Les émotions positives sont liées non seulement à l'expérience globale du congé, mais également à des moments particuliers, qui ont fait partie des tâches routinières que le père a accomplies seul. Ainsi, Emilio se remémore le sentiment de proximité et de plaisir qu'il éprouvait quand il partait faire des courses avec sa fille dans le porte-bébé : « *[...] je l'emmenais souvent dans le porte-bébé [...]. J'avais l'impression que ce rituel du porte-bébé était plus important que de passer du temps avec elle à la maison quand elle dormait dans son lit, par exemple. On allait à pied au marché, et ce sentiment de proximité physique nous rendait heureux tous les deux...* » (Emilio, 38 ans, journaliste de radio, 1 enfant).

### *La remise en question des rôles genrés*

Enfin, les pères évoquent, de différentes manières et en y associant des significations diverses, un processus de déconstruction ou de remise en question des rôles genrés. Pour une partie d'entre eux, il s'est simplement agi de s'écarter légèrement des pratiques de genre traditionnelles vis-à-vis des enfants, effectuées ou supervisées jusque-là par leur partenaire. Plus qu'une remise en cause de l'égalité hommes-femmes, c'est une déconstruction temporaire du concept de « genre » qui s'opère et favorise la participation de la mère au marché du travail et/ou le bien-être présent et futur de l'enfant (rester à la maison un mois de plus, avoir un père qui possède des compétences parentales de base). Pour d'autres, la rupture avec les rôles masculins et féminins préconçus est ancrée dans une expérience de contestation et d'introspection croissantes. Elle plonge ses racines dans une déconstruction progressive des conceptions traditionnelles du père et de la mère. Manuel, responsable de la maintenance Internet dans une entreprise privée, explique que le fait de prendre son congé seul l'a conduit à penser la construction de l'égalité entre les hommes et les femmes (qui lui tenait déjà à cœur) comme un processus par étapes :

– « *Je pense que l'égalité [...] ne se limite pas aux tâches ménagères, aux problèmes à régler, au partage du congé... je pense que le nouveau congé partagé est très important, mais qu'il y a un autre aspect encore plus important, qui est de comprendre véritablement l'homme [...] cela représente un effort, n'est-ce pas ? Il faut faire un effort. Préparer*

les repas, rester à la maison toute la journée, c'est un effort. C'est bien de partager ça. Il faut le partager. L'autre chose, c'est qu'elle peut dormir avec lui contre elle, sentir sa chaleur, mais moi je dois me réveiller et aller le chercher, alors [je vais dire à sa mère] : "donc je dois prendre en charge ce qu'il y a de plus pénible à savoir aller le chercher, et toi, tu as le meilleur, qui est de rester [dans le lit] avec lui. Alors pourquoi on ne fait pas le contraire ? Tu te lèves, tu prépares le biberon, tu vas le chercher et je lui donne le biberon au lit ? "... ce qui n'arrive pas, mais je pense que c'est l'étape suivante, que ça pourrait être l'étape suivante... ».

Les effets du recours au congé sur la variation de la perception des rôles genrés par les pères peuvent aussi transparaître dans leurs réflexions sur la maternité. L'expérience qui consiste à s'occuper seul de l'enfant conduit à remettre en question l'idée que la maternité constitue une « vocation biologique » innée. Elle renforce aussi la perception des pères sur le fait qu'être la personne s'occupant principalement de l'enfant est une compétence qui peut s'acquérir par un apprentissage et de la volonté. Même les pères qui sont largement épaulés et passent moins de temps à s'occuper « seuls » de leur enfant sentent qu'ils ont changé à cet égard. Même s'ils considèrent encore que la mère est « naturellement » compétente pour s'occuper de l'enfant, ils ont été surpris de constater qu'un père pouvait acquérir les compétences de base de la maternité, non seulement pour pouvoir remplacer occasionnellement la mère, mais aussi pour être un père « différent ».

### Du père auxiliaire au père impliqué

Le congé donne lieu à des expériences diverses. En analysant comment les processus clés sont vécus et combinés, quatre grands profils de pères apparaissent.

#### Le père auxiliaire

Les hommes qui correspondent au profil du père auxiliaire [*supported*] se décrivent comme plus traditionnels. Ils se sont toujours efforcés d'aider leur partenaire à la maison mais se sentent plus à l'aise lorsque c'est la mère qui leur confie des tâches et les supervise. Pendant leur congé, ces pères qui se considèrent comme des « auxiliaires » reçoivent un important soutien à la fois de leur partenaire (qui, par exemple, rentre plus tôt le soir, voire qui se dépêche de revenir déjeuner à la maison) et par une tierce personne (mère, belle-mère ou employée de maison) qui est généralement présente durant une partie de la journée et qui les aide à s'occuper de l'enfant et à effectuer les tâches ménagères :

– « En fait, je passais beaucoup de temps chez ma mère. Je m'occupais de mon fils le matin, et ensuite je l'emmenais chez ma mère. On déjeunait chez elle, on y passait l'après-midi, puis ma femme arrivait, elle essayait toujours d'arriver tôt » (Paulo, 39 ans, ingénieur en maintenance aéronautique, deux enfants).

– « Les premiers jours, je ne savais pas comment m'y prendre, mais, grâce aux conseils de ma femme et à l'aide de ma mère [...], j'ai peu à peu su comment faire. Maintenant, j'ai l'habitude [...], mais j'espère quand même que je n'aurai pas à revivre cette expérience. Ce qui était vraiment important, c'est que j'ai pu aider ma femme à conserver son emploi. Bien sûr, j'avais la chance de pouvoir me faire aider par ma mère... » (José).

Les cinq pères correspondant à ce profil décrivent un sentiment de responsabilité accru et estiment qu'ils ont pris confiance en eux ; mais ils continuent de considérer qu'ils s'occupent de l'enfant à titre secondaire, contrairement à la mère qui, tout naturellement, s'en occupe à titre principal. Les nouveaux droits à congé sont perçus comme une opportunité, mais ce temps est surtout apprécié du point de vue de l'enfant : il renforce les liens familiaux et contribue, globalement, à l'expérience positive de la paternité. Le fait que le père soit seul pendant le congé paraît donc moins important. En réalité, ces pères auraient préféré prendre un congé plus long en même temps que la mère. Dans leurs propos, il n'y a pas de nette démarcation entre être en congé de paternité et être en congé parental. Ce qui ressort davantage, ce sont les aspects tels que le contact physique avec le bébé, le temps passé ensemble, l'instauration de liens et l'apprentissage des gestes nécessaires pour s'occuper d'un enfant, par exemple pour le nourrir et pour le coucher.

#### Le père transformé

Les pères transformés [*fundamental break*] vivent la période du congé pris seuls comme un moment clé en ce qui concerne les rôles familiaux ; une rupture avec les rôles genrés antérieurs, fortement différenciés. Avant de prendre un congé seuls, ces hommes n'aidaient guère leur conjointe, dans un contexte où la gestion du travail non rémunéré par les femmes était la norme. Jugés moins compétents, voire inefficaces, par leur partenaire, ils n'étaient sollicités que pour apporter une aide mais ils ne faisaient pas grand-chose, et n'étaient jamais responsables en propre d'une tâche spécifique, même si certains auraient aimé en faire davantage. Les trois hommes correspondant à ce profil ont pris un congé seuls parce que leurs femmes (respectivement juge, juriste ou respon-

sable d'un service bancaire) estimaient que, professionnellement, il était préférable qu'elles ne s'arrêtent pas longtemps de travailler. Dans un tel contexte, fortement inégalitaire entre les hommes et les femmes, les pères se retrouvent, sans l'avoir prévu, dans une situation totalement inédite pour eux : ils doivent, pour la première fois de leur longue vie commune, non seulement effectuer des tâches ménagères mais également s'occuper seuls d'un bébé. Par certains côtés, ils ont vécu leur congé comme une période de responsabilité et d'indépendance inhabituelle, qu'ils ont appréciée. De plus, contrairement au profil précédent, ils n'ont pas délégué à des tierces personnes le soin de s'occuper de l'enfant, et ils ont engagé un important processus d'apprentissage. Le résultat final est double : ils continuent de considérer qu'ils « donnent un coup de main » et que c'est principalement la mère qui s'occupe de l'enfant, mais ils sentent qu'un changement profond s'est opéré en eux. Ces pères estiment avoir pris une certaine assurance au sein de leur foyer et concernant leur rôle parental :

– « *Je me souviens bien que je me disais " bon, c'est l'heure de lui donner à manger, ou son biberon, ou ça doit être l'heure de le coucher... [...]". Je l'avais déjà fait [avec ses autres enfants], mais c'était toujours ma femme qui me guidait. Cette fois, j'étais seul à la maison, et j'ai donc agi de façon plus responsable [...], mais j'ai aussi réussi à ne plus paniquer comme dans les premiers temps, à ne plus me demander quand il pleurait "il pleure, qu'est-ce qui ne va pas ? ", à me dire " ok, il doit avoir envie de faire une petite sieste, ou c'est l'heure de lui donner son biberon", j'étais donc moins paniqué, et mes réactions étaient, disons, un peu plus rationnelles et mieux organisées, et peut-être avec un plus grand sens pratique... » (Roberto).*

### **Le père innovateur**

Le dernier profil est celui des pères qui, avant de prendre un congé, participaient déjà régulièrement aux tâches ménagères et s'occupaient des enfants. Ces hommes considèrent qu'ils « partagent » les tâches ménagères avec leur partenaire et qu'ils sont des pères « impliqués » [*involved*]. Le congé « seul à la maison » est donc plus étroitement lié à deux éléments centraux : l'autonomie et l'innovation. Pour ces pères, la période du congé n'est pas l'occasion de découvrir des tâches élémentaires (« *Je savais déjà comment faire* »). Elle est vécue comme l'étape par laquelle ils deviennent indépendants pour s'occuper d'un enfant et prendre en charge les tâches les plus diverses. Cette période représente également pour eux une opportunité de se montrer créatif en construisant leur propre modèle de paternité. Dans ce profil sont distingués

deux types de pères innovateurs, les « indépendants » et les « déconstructeurs ».

### **Le père innovateur-indépendant**

Les sept hommes de l'échantillon qui correspondent au profil du père innovateur-indépendant [*innovation and independence*] ont vécu leur congé comme une période d'activité intense, durant laquelle ils ont accompli un large éventail de tâches et ont pu s'impliquer pleinement auprès de leur enfant : « *Nous sommes un couple plutôt égalitaire. Nous nous sommes occupés autant l'un que l'autre de notre bébé [...], sauf que, bien sûr, je ne l'ai pas allaité. Pendant le mois de congé, tout s'est bien passé, je savais déjà tout faire, même si je n'étais pas trop sûr de moi au début. En fait, j'aurais bien aimé prendre un congé plus long, parce que c'est une période de développement de l'enfant pendant laquelle l'interaction fait la différence, elle s'accroît et devient chaque jour plus gratifiante. Quand on prend un congé seul, on est aussi plus complice avec son enfant, et chacun des deux parents peut développer une relation particulière avec lui. À mon avis, ça n'enlève rien à la mère mais ça ajoute quelque chose au rôle du père* » (Raul, 37 ans, journaliste de télévision, deux enfants).

La valeur ajoutée du congé « seul à la maison » est plus explicite ici que dans les profils précédents : le congé est une étape vers l'autonomie individuelle complète et il rehausse aussi le profil spécifique du père en tant que parent fortement impliqué et qui réussit à concilier vie professionnelle et vie familiale. De plus, ces pères « innovateurs » estiment que le renforcement des liens familiaux constitue un facteur très important. Selon eux, des liens père-enfant solides ne sont possibles que si le père passe beaucoup de temps seul avec le bébé. En outre, ce profil souligne l'importance d'être en empathie avec le sentiment de fatigue extrême que la mère éprouve quand c'est elle, seule, qui s'occupe des enfants et qui effectue toutes les tâches ménagères. Le congé, sous toutes ses formes, est donc jugé positif, mais le temps que le père passe seul est considéré comme particulièrement important.

### **Le père innovateur-déconstructeur**

Les pères correspondant au profil « innovateur-déconstructeur » [*innovation and deconstruction*], ont une expérience analogue à celle du profil précédent, mais ils réfléchissent davantage à l'impact du congé sur les rôles genrés. Ils apprécient de pouvoir s'occuper d'un enfant et du foyer de manière indépendante et considèrent que la période du congé permet de cultiver l'égalité hommes-femmes. Pour eux, une partie du défi consiste à se prouver, et



à prouver aux autres, qu'ils peuvent combiner parfaitement toutes les fonctions d'un « parent au foyer », et ne pas uniquement s'occuper d'un bébé toute la journée. Sous cet angle, le père se perçoit comme un partenaire « égalitaire » qui est « au cœur de la famille », à l'instar de son épouse. Au-delà des activités requises pour bien concilier vie professionnelle et vie familiale, les cinq hommes correspondant à ce profil ont également cherché à « se tester » en se lançant dans des tâches jugées plus difficiles, telles que préparer les repas à temps, inviter des amis ou des membres de la famille à déjeuner ou à dîner, ou s'organiser pour faire face à une charge de travail plus lourde. Par ailleurs, ces pères ont davantage porté une attention aux relations entre les hommes et les femmes. Ils ont remis en question des différences tenues pour naturelles et se sont attachés par divers moyens à promouvoir l'égalité des genres dans la vie familiale. Non seulement ce profil renforce l'autonomie et les liens, mais il permet aussi de vivre le congé comme une période durant laquelle les parents peuvent se confronter explicitement à des normes culturelles « internalisées ». Un autre effet mis en avant par ces pères est l'émergence d'un sentiment de compétition entre le rôle du père et le rôle de la mère, avec la nécessité de négocier les moments que chaque parent passe avec l'enfant, ce qu'il fait pendant ces moments et comment il s'occupe de l'enfant :

– « *J'ai vraiment dû me "retrousser les manches". Je me suis occupé du bébé, mais j'ai aussi fait toutes les tâches ménagères et mis un point d'honneur à préparer le dîner à l'heure. Le principal avantage, c'est que ça met les hommes et les femmes sur un pied d'égalité, les hommes font ce que les femmes ont toujours fait. C'est un moyen de comprendre les tâches et les soucis qui étaient traditionnellement ceux des femmes, et, de ce point de vue, c'est une nouvelle expérience, pas de doute !* » (Samuel, 29 ans, infirmier, un enfant).

– « *J'ai participé davantage à toutes les décisions qu'il faut prendre au quotidien, par exemple en donnant mon avis sur ce qu'il fallait faire pour s'occuper du bébé. Ça a été une source de conflit supplémentaire entre Sally et moi, ou plutôt, ça nous a obligés à discuter pour trouver des solutions* » (Frederico, 35 ans, designer, un enfant).

Plusieurs facteurs peuvent favoriser ce profil. Tout d'abord, il s'agit de pères qui étaient déjà très impliqués dans une division égalitaire des tâches au sein du couple, contexte qui incite à déconstruire et à neutraliser le genre dans les rôles familiaux (toutes les tâches peuvent être accomplies aussi bien par l'homme que par la femme). Ensuite, ces pères ont un bon niveau d'études et attachent

de l'importance à l'équilibre entre travail et vie familiale, sans se focaliser uniquement sur leur vie professionnelle et sur leur propre carrière. Enfin, ces pères sont proactifs ; ils déploient des efforts supplémentaires pendant leur période de congé pour apprendre à réaliser l'ensemble des activités domestique et de soin, et plus encore ; cette attitude relève d'une norme de parentalité individualisée dans laquelle il est essentiel non seulement de tout prendre en charge, mais également de tout faire à sa manière. Par conséquent, pour ce profil, contrairement aux autres, il n'est pas possible d'affirmer que c'est le congé « seul à la maison » qui génère le discours sur la déconstruction du genre. Néanmoins, la période du congé permet à ces hommes de tester leurs conceptions, lesquelles évoluent, tout particulièrement en ce qui concerne l'interchangeabilité des rôles du père et de la mère.

## Conclusion

L'objectif principal de cet article était d'explorer, au sein de la société portugaise, l'expérience des pères qui prennent un congé seuls, et de rendre compte des processus sociaux qui structurent leur expérience. Il s'agissait également de comprendre dans quelle mesure cette expérience confirme ou, au contraire, remet en question un modèle dominant de paternité qui repose sur des rôles genrés et des identités parentales conventionnelles. Trois grandes conclusions se dégagent.

Tout d'abord, les pères interviewés se perçoivent et se décrivent comme des précurseurs, qui ont dû affirmer et négocier leurs droits pour partager le congé parental initial avec la mère. Dans un contexte d'inflexion récente de la politique publique, le congé que le père prend seul ne va pas de soi et exige de ce dernier qu'il ait une capacité d'action et qu'il fasse valoir ses droits. Il y a négociation à la fois dans la sphère privée et dans la sphère publique. Au sein du foyer, la négociation entre les parents est facilitée par un système de bonus qui, dans le cas où les deux parents se partagent le congé, permet à la mère de reprendre son activité professionnelle plus rapidement et à l'enfant d'être gardé à la maison un mois de plus, avec maintien du salaire pendant le congé. Ces deux aspects, ainsi qu'une tendance générale à valoriser une paternité plus impliquée, facilitent la prise de décision par le couple. En revanche, sur le lieu de travail, et en particulier dans le secteur privé, la négociation du congé est parfois difficile. La méconnaissance des évolutions de la politique publique, la difficulté à se faire remplacer sur le lieu de travail et l'idée que le père prend un congé « par choix » sont les trois principaux facteurs de désaccords, de conflits



et, dans de nombreux cas, de compromis (possibilité de travailler à domicile, par exemple). Il n'est donc pas étonnant que la plupart des pères ne prennent qu'un mois du congé parental initial.

Ensuite, à partir des descriptions des pères qui ont pris un congé seuls pour s'occuper d'un bébé, six processus ont pu être associés à cette expérience et permettent de conclure que les pères non seulement « négocient » le congé et « s'occupent » de leur enfant, mais également qu'ils « apprennent », « créent des liens », « déconstruisent » le modèle traditionnel du genre et vivent des « émotions » nouvelles. L'analyse de ces processus met en lumière un certain nombre de tendances générales. C'est dans le contexte d'une rupture avec la médiation féminine que le père tend à se définir comme capable de s'occuper d'un enfant avec compétence et de façon indépendante, voire sur un pied d'égalité avec la mère. Cette perception se manifeste avec une certaine force et remet en question les rôles genrés antérieurs, en particulier l'idée que c'est tout naturellement la mère qui doit s'occuper de l'enfant à titre principal. Cependant, c'est aussi parce qu'ils ont passé du temps seuls avec un bébé que les pères décrivent un processus d'intégration de traits psychologiques traditionnellement féminins, tels que les aptitudes émotionnelles. En résumé, il existe un schéma commun à tous les pères interviewés : leur immersion dans les tâches à accomplir pour s'occuper seul d'un enfant en bas âge. La combinaison de ces deux aspects représente une expérience inédite de la paternité, s'occuper d'un bébé étant une mission relevant traditionnellement de la mère et qui est considérée comme plus difficile que les autres, car elle favorise le sens des responsabilités et les compétences parentales. Un autre constat, peut-être plus important encore, porte sur l'expérience sociale non pas du « temps ralenti » et du « mode masculin », s'agissant du temps consacré à l'enfant, mais plutôt du « temps accéléré » et du « mode parental ». En d'autres termes, la découverte de nouvelles compétences, de nouveaux liens et de nouvelles émotions incitent les pères à penser que les compétences du père et de la mère sont égales et interchangeables quand il faut s'occuper d'un bébé.

Enfin, la conception et le vécu du congé et des activités consacrées à l'enfant diffèrent largement d'un père à l'autre. Sur ce point, l'étude révèle un processus de pluralisation, plutôt que le passage linéaire d'un mode masculin dominant à un mode parental égalitaire et individualisé. En se fondant sur les processus sociaux qui structurent le vécu du congé, quatre profils de pères et

quatre types d'expérience du congé ont été identifiés : le père auxiliaire, le père transformé, le père innovateur-indépendant et le père innovateur-déconstructeur. Les pères « auxiliaires » sont ceux qui sont les plus proches des modèles conventionnels décrits dans des études antérieures : ils ne sont pas pleinement investis quand ils prennent un congé seuls (et ils bénéficient généralement de l'aide d'une tierce personne), ils se perçoivent comme des auxiliaires guidés par la mère lorsqu'il faut s'occuper de l'enfant, ils n'effectuent pas de tâches ménagères et, même s'ils apprécient les nouvelles compétences parentales qu'ils ont acquises pendant le congé qu'ils ont pris seuls (et qui leur ont permis de devenir des pères différents, plus impliqués), ils n'aspirent pas à une paternité autonome et individualisée. Dans ce profil, la prise d'un congé seul est souvent considérée comme dictée par la nécessité (quand, par exemple, la mère ne peut pas bénéficier d'un congé ou doit reprendre son activité professionnelle) et davantage motivée par la volonté de la mère de partager le congé avec le père que par la volonté du père. À l'autre extrémité, les pères innovateurs-déconstructeurs, qui correspondent à un profil associé à des pratiques et à des discours critiques, se considèrent comme des pères autonomes et individualisés. Ils remettent ouvertement en question les conceptions existantes des rôles genrés et profitent de leur congé pour réfléchir à des stratégies propices à l'égalité homme-femme, ainsi que l'individualisation dans les activités consacrées à l'enfant. Ils évoquent également l'impact de ces changements sur les interactions conjugales : un modèle de parentalité égalitaire individualisée engendre une évolution des relations de pouvoir et davantage de conflits entre les parents, ce qui nécessite l'acquisition de nouvelles compétences qui permettront de négocier et de trouver des solutions innovantes au sein du couple.

Au-delà de ces trois axes, le contexte culturel et politique national influe sur ces observations, en particulier de trois manières. Premièrement, et contrairement à ce qui ressort d'études précédentes, au Portugal, en raison de la structure du congé, tous les pères qui ont pris un congé se sont occupés d'un bébé, et non d'un enfant d'un an ou plus, ce qui peut avoir renforcé le sentiment de responsabilité et de compétence. En outre, le taux élevé de remplacement du salaire (congé rémunéré à hauteur de 83 % du salaire et défiscalisé) encourage non seulement les couples à se partager le congé, mais également les pères à faire valoir leurs droits à congé sur une base individuelle. Deuxièmement, l'influence des pratiques et des discours genrés plus traditionnels n'a pas été aussi prépondérante

qu'on aurait pu le penser. Compte tenu des inégalités entre les hommes et les femmes s'agissant du travail domestique et de l'importance de l'aide de la famille, les résultats de la recherche menée surprennent. Ils témoignent d'expériences diverses, et les profils prédominants sont ceux des pères qui endossent des responsabilités nouvelles. Du point de vue de la politique publique, cela signifie que, même dans un système genré tel que celui du Portugal, qui connaît des mutations plus lentes que dans d'autres pays, les évolutions récentes du contexte normatif et politique favorisent l'acceptation d'une paternité davantage impliquée et permettent à un certain nombre de pères de prendre un congé seuls, selon des modalités diverses et innovantes. Les réformes de la politique publique semblent répondre aux attentes nouvelles des pères et à des pratiques de paternité nouvelles en accordant à ces derniers des droits qui vont dans ce sens. L'étude comporte néanmoins des limites méthodologiques : elle s'appuie sur un échantillon de vingt pères qui, pour la majorité d'entre eux, sont très qualifiés et ont un contrat de travail à durée indéterminée. Troisièmement, il existe une dichotomie importante entre la sphère privée et la sphère publique dans la société portugaise. L'existence de ressources institutionnelles (droits à congé)

ne conduit pas forcément à l'utilisation du congé, surtout lorsque les réformes de la politique publique sont très récentes, et nombre de pères doivent encore négocier un congé avec leur employeur en contrepartie de leur engagement à travailler pendant ce congé. Par comparaison avec le congé « inévitable » de la mère, le congé du père est perçu comme une « option » qui peut engendrer des coûts considérables, en particulier dans le secteur privé. Ainsi, la situation du Portugal reflète un processus de changement lent et complexe pour les pères qui prennent un congé pour s'occuper seuls d'un enfant à la maison.

Les discours et les expériences des pères mettent en évidence la nouvelle place centrale de la paternité dans la négociation des masculinités anciennes et nouvelles, où les enfants et le congé pris pour s'en occuper constituent des sources d'identité nouvelles et fondamentales. Néanmoins, la diversité des expériences montre également que l'impact du congé dépend de facteurs multiples, d'où un processus complexe. La nécessité d'un nouveau questionnement se fait jour : les évolutions en cours impliquent-elles la transition d'un « mode masculin » à des rôles parentaux plus symétriques ou, plutôt, le passage à une pluralité des modes et des expériences du congé ?

- Aboim S., 2010, Gender cultures and the division of labour in contemporary Europe: A cross-national perspective, *The Sociological Review*, 58(2), p. 171-196.
- Aboim S., Marinho S., 2006, *Men and gender equality: The role of men and fathers in the promotion of reconciliation of work and private life, Report on Portugal*. Portugal, Greece, Norway, Cyprus, CIDM/KEITH.
- Almqvist A.-L., 2008, Why swedish fathers and few french fathers use paid parental leave. *Fathering*, 6(2), p. 192-200.
- Brandth B., Kvande E., 1998, Masculinity and childcare: The reconstruction of fathering, *The Sociological Review*, 46(2), p. 293-313.
- Brandth B., Kvande E., 2002, Reflexive fathers: Negotiating parental leave and working life, *Gender, Work and Organization*, 9(2), p. 186-203.
- Brandth B., Kvande E., 2001, Flexible work and flexible fathers. *Work, Employment & Society*, 15(2), p. 251-267.
- Bygren M., Duvander A.-Z., 2006, Parents' workplace situation and fathers' parental leave use, *Journal of Marriage and Family*, 68, p. 363-372.
- Chronholm A., 2002, Which fathers use their rights? Swedish fathers who take parental leave, *Community, Work & Family*, 5(3), p. 365-370.
- Connell R. W., 1995, *Masculinities*, Cambridge, Polity Press.

- Deven F., 2005, Assessing the use of parental leave by fathers in Peper B., Van Doorne-Huiskes J., Den Dulk L. (eds.), *Flexible working and organizational change*, North Hampton, MA: Edward Elgar, p. 247-267.
- Doucet A., Merla L., 2007, Stay-at-home fathering: A strategy for balancing work and home in Canadian and Belgian families, *Community, Work and Family*, 10(4), p. 455-473.
- Duvander A.-Z., Johansson M., 2012, What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? *Journal of European Social Policy*, 22(3), p. 319-330.
- Ekberg J., Eriksson R., Friebe G., 2005, *Parental leave: A policy evaluation of the swedish "Daddy-Month" reform*, Available at: <http://ftp.iza.org/dp1617.pdf>
- Ferreira V., 2009, The socialization of motherhood costs: Looking for new strategies, in Trapenciere I., Tit E. M., Trost J., *Family on the Crossroads*, Riga, University of Latvia, Institute of Philosophy, p. 72-82.
- Ferreira V., Lopes M., 2004, *A maternidade e a paternidade no local de trabalho: direitos, práticas e representações*, Lisbon, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Finch J., Mason J., 1993, *Negotiating family responsibilities*, London, Routledge.
- Guerreiro M. D., Carvalho H., 2007, O stress na relação trabalho-família: Uma análise comparativa, in Wall K., Amâncio L. (eds.), *Família e género na Europa, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais*, p. 129-179.
- Haas L., 1992, *Equal parenthood and social policy: A study of parental leave in Sweden*, Albany, State University of New York Press.
- Haas L., Hwang C. P., 2008, The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden, *Community, Work and Family*, 11(1), p. 85-104.
- Haas L., Rostgaard T., 2011, Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave, *Community, Work and Family*, 14(2), p. 177-195.
- Haas L., Allard K., Hwang P., 2002, The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden, *Community, Work and Family*, 5(3), p. 319-342.
- Hallman M., Dienhart A., Beaton J., 2007, A qualitative analysis of fathers' experiences of parental time after separation and divorce, *Fathering*, 5(1), p. 4-24.
- Hobson B., 2002, *Making men into fathers. Men, masculinities and the social politics of fatherhood*, New York, Cambridge University Press.
- Holter O. G., 2012, Towards a new fatherhood: Fathering practices and gender equalities in recent Nordic research, in Oechsle M., Muller U., Hess S. (eds.) *Fatherhood in late modernity*, Opladen-Berlin-Toronto, Verlag Barbara Budrich, p. 273-294.
- Huttenen J., 1996, Full-time fathers and their parental leave experiences, in Bjornberg U., Kollind A. K. (eds.), *Men's family relations*, Goteborg, Goteborg University, p. 79-90.
- Kaufmann J.-C., 1996, *L'entretien compréhensif*, Paris, Nathan.
- Lammi-Taskula J., 2008, Doing fatherhood: Understanding the gendered use of parental leave in Finland, *Fathering*, 6(2), p. 116-133.

- McKay L., Doucet A., 2010, "Without taking away her leave": A Canadian study of couples' decisions on fathers' use of paid parental leave, *Fathering*, 8(3), p. 300-320.
- Monteiro, R., Fernandes, M. Veríssimo, M., Costa, I.P., Torres, N., Vaugn, B., 2010, Perspectiva do pai acerca do seu envolvimento em famílias nucleares: associações com o que é desejado pela mãe e com as características da criança, *Revista interamericana de Psicologia*, 44(1), p. 120-130.
- Morgan D., 2011, *Rethinking family practices*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Moss P., 2012, *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*, Available at: [http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2012\\_annual\\_review\\_october.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2012_annual_review_october.pdf)
- O'Brien M., 2009, Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 624, p. 190-213.
- O'Brien M., Brandth B., Kvande E., 2007, Fathers, work and family life: Global perspectives and new insights, *Community, Work & Family*, 10(4), p. 375-386.
- O'Brien M., Wall K. (eds.), 2016, *Comparative perspectives on work-life balance and gender equality: Fathers on leave alone*, Heidelberg, International Publishing, vol. 6.
- Pajumets M., 2010, Estonian couples' rationalizations for fathers' rejection of parental leave. *Fathering*, 8(2), p. 226-243.
- Perista H., Lopes M. C., 1999, *A licença de paternidade: Um direito novo para a promoção da igualdade*, Lisboa, DEPP/CIDES.
- Ray R., Gornick J., Schmitt J., 2010, Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries, *Journal of European Social Policy*, 20(3), p. 196-216.
- Ritchie J., Lewis J., 2003, *Qualitative research practice*, London, Sage.
- Rostgaard T., 2002, Setting time aside for the father: Father's leave in Scandinavia, *Community, Work and Family*, vol. 5(3), p. 343-364.
- Seward R. R., Yeatts D. E., Zottarelli L. K., Fletcher R. G., 2006, Fathers taking parental leave and their involvement with children, *Community, Work and Family*, 9(1), p. 1-9.
- Strauss A., Corbin J., 1998, *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*, Thousand Oaks, CA, Sage.
- Sundstrom M., Duvander A.-Z., 2002, Gender division of childcare and the sharing of parental leave among new parents in Sweden, *European Sociological Review*, 18(4), p. 433-447.
- Torres A. (ed.), 2004, *Homens e mulheres entre família e trabalho*, Lisboa, CITE.
- Wall K., 2014, Fathers on leave alone, does it make a difference to their lives?, *Fathering*, 12(2), p. 186-200.
- Wall K., Escobedo A., 2009, Portugal and Spain: Two pathways in Southern Europe, in Kamerman S., Moss P. (eds.) *The politics of parental leave policies*, Bristol, Policy Press, p. 207-226.

- Wall K., Aboim S., Marinho S., 2007, Fatherhood, work and family in men's Lives: Negotiating new and old masculinities, *Recherches Sociologiques et Anthropologiques* 38-2, p. 105-122. En ligne sur <http://rsa.revues.org/470>
- Wall K., Aboim S., Cunha V., Vasconcelos P., 2001, Families and informal support networks in Portugal: The reproduction of inequality, *Journal of European Social Policy*, 11(3), p. 213-233.
- Wall K., Aboim S., Cunha V. (eds.), 2010, *A vida familiar no masculino: Negociando velhas e novas masculinidades*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Wall K., Leitão M., 2014, Country note Portugal, in Moss P.(ed.) *International Network on Leave policy and Related research – Report 2014*, Available at <http://www.leavenetwork.org/>