

Le congé supplémentaire de paternité au Royaume-Uni

Un échange de dons entre père et mère ?

Mots-clés

- Congé parental
- Père
- Congé de paternité
- Royaume-Uni
- Vie familiale - vie professionnelle

Margaret O'Brien Respectivement au Thomas Coram Research Unit et au Social Science
Katherine Twamley Research Unit, Department of Social Science, University College,
Londres, Royaume-Uni

Après la naissance de leur enfant, les pères britanniques peuvent prétendre à un congé de paternité d'une durée de deux semaines (encadré 1, p. 52). Ce congé non rémunéré n'a été mis en place au Royaume-Uni qu'en 2003 alors que, dans de nombreux autres pays européens, ce droit pour les pères existait déjà depuis plusieurs décennies (HM, 2002). En 2011, l'introduction d'un congé supplémentaire de paternité, l'*Additional Paternity Leave* (APL, encadré 2, p. 54), a donné la possibilité au père de prendre un congé plus long et partiellement rémunéré pour s'occuper seul d'un enfant pendant que la mère travaille.

Cet article s'intéresse aux pères britanniques qui ont recouru à l'APL, en se fondant sur les résultats d'une étude exploratoire qualitative menée en 2013 et 2014 auprès de cinq couples au sein desquels le père en a bénéficié ⁽¹⁾. Cette étude a été l'une des premières à se pencher sur l'expérience de pères ayant pris un congé pour s'occuper seuls d'un enfant au Royaume-Uni (Cornish, 2013). L'analyse ici porte sur les motivations et le vécu des pères, et sur les conséquences perçues au niveau de la vie professionnelle et de la vie familiale. Les chiffres nationaux montrent qu'à la fin de la décennie précédente, plus de 90 % des pères avaient pris un congé après la naissance d'un enfant (Chanfreau *et al.*, 2011). Ceux ayant opté pour un congé de paternité prennent en majorité les deux semaines légales (50 %), tandis que 34 % y recourent moins de deux semaines, et 16 % plus de deux semaines. La probabilité de prendre ce congé de paternité est plus élevée pour ceux qui travaillent dans le secteur public ou dans une entreprise ayant mis en place des dispositifs permettant de concilier travail et vie familiale. Comme dans d'autres pays, les normes locales en vigueur sur le lieu de travail peuvent faciliter ou, au contraire, empêcher la prise d'un congé de paternité après la naissance d'un enfant (Haas *et al.*, 2002). L'absence de dispositifs adaptés à la vie de famille correspond au taux de recours

au congé de paternité le plus faible : seuls 88 % des pères ont pris un congé, contre 93 % quand ce type de dispositif était en place. Dans une étude qualitative consacrée au travail flexible au Royaume-Uni (2014), Caroline J. Gatrell, Simon B. Burnett, Cary L. Cooper et Paul Sparrow montrent que, si leur hiérarchie n'accorde de l'importance qu'à leur rôle économique et ne leur offre pas la possibilité de flexibiliser leur emploi, les pères peuvent se sentir pénalisés. Une autre enquête menée auprès de médecins britanniques révèle que, si la plupart ont pris un congé de paternité, seulement 3 % ont opté pour l'APL (Gordon et Szram, 2013). Ceux n'ayant pas bénéficié de l'APL déclarent craindre que leur carrière ne puisse pas progresser, mais ils estiment également que la législation est peu avantageuse pour les hommes et qu'eux-mêmes sont mal informés (Gordon et Szram, 2013).

Cet article explore à l'intersection de l'intimité, du genre et de l'égalité, l'expérience des couples où chacun des partenaires prend un congé pour s'occuper seul d'un enfant durant sa première année. L'enquête (encadré 3, p. 55) sur laquelle il se fonde prend pour hypothèse que l'« intimité » est un facteur médiateur dans les rôles genrés. Elle s'appuie sur des travaux qui suggèrent que les femmes sont disposées à passer outre les situations d'inégalité si elles se sentent « aimées » (Jamieson, 2012 ; Twamley, 2012) et montrent que l'intimité et les relations intimes influencent l'aptitude des deux membres d'un couple à exercer leur rôle de parents (Cowan et Cowan, 2000). Au Royaume-Uni, malgré un discours sur la parentalité partagée, les modèles d'éducation appropriés sont fortement genrés. La conception maternaliste du congé britannique est un important facteur contextuel, qui influe sur la négociation au sein du couple et sur la façon dont le père vit le congé. La manière dont les parents conçoivent le partage du congé est ainsi examinée, en relation avec ces modèles de parentalité. L'article examine également l'influence de la politique publique

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

(1) Twamley K., *Equality at home? Exploring the experiences of couples where the father has taken additional paternity leave in the UK*, étude financée par la British Academy, réf. SG132666.

Le système britannique de congé paternel

Le système britannique de congé paternel se situe à mi-chemin entre la générosité des dispositifs nord-européens et la quasi-absence de ce type de mécanisme aux États-Unis. Au Royaume-Uni, au cours des quarante dernières années, la paternité impliquée (*involved fatherhood*) a été de plus en plus incluse dans le discours culturel, politique et public (Gregory et Milner, 2008), et ce malgré un faible soutien institutionnel. En matière de congé, la législation britannique est peu développée ou même minimaliste (voir encadré 2 dans cet article, p. 54) et ne prévoit qu'un faible taux de remplacement du revenu versé par l'État, voire aucun (O'Brien, 2009).

Le discours sur le « nouveau père » est apparu dans les années 1980 à la faveur des premières études traitant de la fonction de « nurturance » chez l'homme (Lamb, 1976 ; McKee et O'Brien, 1982), et il constitue aujourd'hui la rhétorique dominante (Collier et Sheldon, 2008 ; Gregory et Milner, 2011). Depuis une période plus récente, étant donné la multiplication des ménages biactifs, l'importance d'« activer » l'emploi des femmes et l'injonction politique à la « modernité », les partis, de gauche comme de droite, encouragent par leur discours des politiques axées sur une famille moderne dans laquelle les parents travaillent et s'occupent tous les deux des enfants, avec une implication du père. Des travaux ont montré que les pères britanniques s'occupent de plus en plus de leurs enfants et que leur temps de travail rémunéré diminue. La paternité au Royaume-Uni ne saurait donc se résumer à une dichotomie entre le modèle du père pourvoyeur de ressources et celui du père s'occupant activement des enfants (Smith Koslowski, 2011). Ces deux pratiques font partie intégrante de la paternité contemporaine. L'engagement professionnel peut aller de pair avec une forte présence auprès des enfants (Brannen *et al.*, 2004), selon une approche « à la carte » (Yarwood, 2011).

Cependant, malgré un discours politique qui prône une « parentalité partagée », les gouvernements successifs ont opté pour des dispositifs reposant sur un transfert des droits de la mère au père, ce qui n'incite guère ce dernier à prendre un congé supplémentaire de paternité (Moss et Deven, 2006). Le dispositif du congé parental a été repensé sur la base d'un modèle maternaliste de l'après-guerre : un congé de maternité de longue durée et faiblement rémunéré, en même temps qu'un congé de paternité introduit en 2003 et un congé de maternité porté de neuf mois à douze mois (HM, 2002).

NDLR : les références bibliographiques citées dans cet encadré figurent à la fin de l'article pages 61-62.

sur les comportements les motivations et le vécu des pères.

Les motivations et la décision de prendre un congé

Se répartir équitablement

les avantages et les inconvénients

Les enquêtés (encadré 4, p. 56) soulignent qu'il est plus « équitable » de partager le congé. Pour eux, il s'agit de partager les plaisirs de la parentalité, les difficultés liées au fait de s'occuper d'un enfant à temps plein ou encore l'impact négatif d'un congé prolongé sur la carrière. Simon témoigne de ce qui l'a poussé à prendre l'APL : « [...] *Je pense que, lorsque c'est la femme qui interrompt sa carrière pendant un an [...], cela a d'autres effets que simplement de ne pas être payé pendant un an. Trois mois de congé chacun, c'est nettement moins dur. Mais je pense que nous avons convenu cela entre nous : trois mois. Si vous vous arrêtez trois mois, ce n'est pas aussi terrible. Par conséquent, comme nous faisons le même travail, je pouvais m'arrêter trois mois et nous serions quittes et ce serait bien* » (juriste, 35 ans, trois mois de congé ; conjointe Dora, juriste, quatre mois de congé). Pour Simon, le partage à parts égales des répercussions et des responsabilités de

l'éducation de l'enfant a constitué le facteur le plus important dans sa décision de prendre un congé. Avec sa conjointe, il ont tous deux décidé de prendre trois mois après avoir lu *Shattered* (Asher, 2012), un ouvrage sur le sujet qui montre qu'un congé de trois mois a un impact négligeable sur la carrière.

Jason, Arthur et Peter insistent davantage sur « l'équité » entre les deux parents dans le développement d'un lien avec le bébé dans une démarche de paternité « impliquée ». Par exemple, aux questions posées au couple formé par Jason et Kylie sur les raisons qui les ont incités à prendre l'APL, Jason a répondu : « *Je pense que, même avant d'avoir envisagé d'avoir des enfants, nous avons toujours pensé, sans jamais nous être entendus, que nous partagerions le congé [de maternité]. Certainement pour des raisons d'équité entre nous, et nous l'aurions fait avec ou sans l'aide financière de l'État. Mais j'ai aussi toujours voulu être un papa qui reste à la maison pour un moment* » (Jason, bénévole, 34 ans, neuf mois de congé ; Kylie, banquière, 34 ans, six mois de congé). Si Kylie évoque d'autres aspects, pour elle, Jason est plus « naturellement » fait pour s'occuper des enfants tant il aime être avec eux. Jason convient, pour sa part, que Kylie est celle qui a le

plus d'ambitions professionnelles. En plus des six mois d'APL, Jason a pris trois mois de congé non rémunéré et, lorsqu'il a repris le travail, il a réduit son temps de travail à trois jours hebdomadaire. Comme le dit Jason, s'ils en avaient les moyens, il aimerait rester à la maison à temps plein pour s'occuper de son enfant. Les autres pères n'ont pas exprimé ce désir. Pour Arthur, qui insiste lui aussi sur l'expérience que procure le temps passé avec son enfant, le fait de prendre un congé pour s'occuper seul de son enfant le place sur un pied d'égalité avec sa femme. Dans l'ensemble, les pères ont décrit le fait de prendre l'APL comme étant, d'une manière ou d'une autre, « équitable » et plus « égalitaire », ce qui a constitué, pour diverses raisons, un aspect important de leur relation avec leur épouse ou leur compagne.

Partager le fardeau

Le contexte familial au moment du congé joue parfois un rôle déterminant dans l'interprétation des raisons qui les ont incités à y recourir. John, avec son épouse Evie, a indiqué que l'APL était plus équitable parce qu'ils partageaient tous les deux la responsabilité et les difficultés liées au fait de devoir s'occuper d'un enfant à plein temps. En effet pour ces parents, le passage à la parentalité fut un moment difficile, à plusieurs égards. À sa naissance, leur fille a été hospitalisée deux semaines. En outre durant cette période, ils sont partis s'installer dans une autre ville et changer d'emploi. Il s'est finalement agi, pour eux, de partager le « fardeau » de s'occuper de leur enfant malade, plutôt que de profiter avec elle des bons moments de ce temps particulier.

Des arbitrages financiers et professionnels

Si, en moyenne, au Royaume-Uni, les hommes gagnent généralement plus que les femmes (*World Economic Forum*, 2014), dans l'étude, soit les deux membres du couple gagnaient des salaires identiques, soit c'était la femme qui était la mieux rémunérée. Tous les participants ont indiqué que cet aspect les a incités à prendre l'APL. Anka et Peter, par exemple, ont déclaré :

– Anka : « *Je pense aussi que l'aspect financier était assez important dans notre situation, car je sais que de nombreuses familles ne peuvent pas se permettre que le papa reste à la maison, car il arrive encore que les hommes gagnent bien mieux leur vie que les femmes. [...] Ce n'est vraiment pas tenable pour la famille. En ce qui nous concerne, nous avons des revenus très proches. Peu importait que ce soit son salaire ou le mien qui y passe* » (emploi administratif, 31 ans, six mois de congé).

– Peter : « *Parce qu'un salaire y serait passé de toute façon.*

Il n'y a pas de différence » (vendeur, 31 ans, six mois de congé).

Pour Simon et Dora, le fait qu'ils aient des métiers similaires et gagnent le même salaire a été déterminant dans leur décision de recourir à l'APL et dans le récit global de leur relation et de leur parentalité. Ils expliquent qu'en raison de cette « égalité », il n'y a pas de réponse « évidente » lorsqu'ils se demandent qui doit faire quoi, qu'il s'agisse de s'occuper de l'enfant ou de la maison. Pour Simon : « *Comme nous avons des métiers similaires et des salaires similaires, ce qui est assez spécial, nous n'avons pas vraiment déterminé qui doit laver le linge ou préparer le repas. Ou qui doit faire venir le menuisier pour faire le devis de l'escalier* ».

Tout au long des entretiens, ces parents ont mentionné la parité qui existait entre eux sur le plan professionnel, notamment en se référant explicitement et de manière récurrente à une égalité de salaire (dans l'échantillon, aucun homme ne gagne plus que leur conjointe). Lorsque la femme gagne plus que l'homme, comme dans les cas de Charlotte et Arthur, ou Kylie et Jason, le couple affirme que cela n'était pas la raison qui les avait incités à recourir à l'APL, mais que cette mesure avait contribué à rendre le congé financièrement abordable. Il apparaît important à leurs yeux de ne pas laisser penser que les hommes ont été contraints de prendre le congé par des épouses plus dominantes et gagnant mieux leur vie qu'eux. Par exemple, Kylie a déclaré : « *Je fais bien attention avec nos amis de ne pas mettre en avant l'aspect financier de la phase suivante, car je ne voudrais pas que les gens pensent, je ne sais pas, qu'il le fait parce qu'il gagne moins que moi. Et qu'il doive plus ou moins l'accepter que ça lui plaise ou non* ».

Les propos de Kylie doivent être replacés dans le cadre normatif du Royaume-Uni, où la majorité (89 %) des mères prennent trente-neuf des cinquante-deux semaines de congé proposées (Chanfreau *et al.*, 2011). Il semble que les caractères considérés comme plus masculins chez une femme (telles l'ambition et la poursuite d'une carrière professionnelle) soient acceptables, mais que des caractères plus « féminins » chez un homme (s'occuper des enfants et de la maison) le soient moins, en tout cas aux yeux des couples interrogés dans le cadre de cette enquête.

Le congé comme don

Les normes de genre et les limitations particulières induites par les politiques publiques (qui sont à leur tour façonnées par les normes genrées) influent aussi sur les

L'Additional Paternity Leave

Au moment de l'enquête, le système de congé pour les pères britanniques se compose des éléments suivants :

- un *congé de paternité* en tant que droit individuel, d'une durée de deux semaines, qui peut être pris après la naissance de l'enfant et qui donne lieu au versement d'une allocation forfaitaire plafonnée à 138,18 livres (environ 160 euros) par semaine, soit 90 % du revenu hebdomadaire moyen (HM, 2015) ;
- un *congé parental*, introduit en 1999 conformément à la directive européenne *ad hoc*, en tant que droit individuel, d'une durée de dix-huit semaines, non rémunéré, qui peut être pris jusqu'au cinquième anniversaire de l'enfant, dont au maximum quatre semaines sur une année calendaire ;
- un *congé supplémentaire de paternité*, l'*Additional Paternity Leave* (APL), adopté en 2010 (et entré en vigueur en avril 2011), avec un transfert possible d'une partie du congé de maternité de la mère au père, ou au conjoint, dans les vingt semaines qui suivent la naissance ou l'adoption d'un enfant. Les pères qui prennent l'APL peuvent ainsi avoir accès aux droits associés à l'indemnité de maternité, sous la forme d'une indemnité de paternité additionnelle (*Additional Statutory Paternity Pay*, ASPP), dont le montant est forfaitaire à compter de la vingtième semaine, et qui, en l'absence de droit à rémunération de la quarantième à la cinquante-deuxième semaine, n'est versée que pendant un maximum de trente-neuf semaines (O'Brien *et al.*, 2014). Son montant est basé sur l'indemnité de maternité de la conjointe. Toutes les femmes salariées ont en effet droit à un congé de maternité de vingt-six semaines (*Ordinary Maternity Leave*, OML), ainsi qu'à un congé de maternité supplémentaire de vingt-six semaines (*Additional Maternity Leave*, AML). Celles qui ont travaillé pour le même employeur pendant vingt-six semaines, jusqu'à la cinquième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, et qui remplissent certaines conditions de salaire, ont droit à une indemnité, la *Statutory Maternity Pay* (SMP), qui représente 90 % de leur rémunération hebdomadaire brute moyenne pendant les six premières semaines de leur congé, sans plafond, puis à un montant forfaitaire (138,18 livres sterling, environ 160 euros) sur les trente-trois semaines suivantes (O'Brien *et al.*, 2014).

Au moment de l'étude, en 2013 et 2014, la législation relative à l'APL était la suivante : le congé ne relevait pas d'un droit individuel paternel mais d'un droit dont disposait leur conjointe qu'elle acceptait de transférer. Le recours des pères doit également satisfaire aux critères d'éligibilité nationaux qui s'appliquent aussi au congé de paternité : il doit être le père biologique de l'enfant ou l'époux, le concubin ou le partenaire de la mère, prendre part à l'éducation de l'enfant, avoir travaillé sans interruption pour un employeur pendant vingt-six semaines jusqu'à la quinzième semaine avant la date d'accouchement prévue, et avoir un emploi à la naissance de l'enfant.

En outre, les pères qui souhaitent prendre un APL doivent en informer leur employeur huit semaines à l'avance. Le critère de l'emploi continu et stable suppose néanmoins une certaine permanence de l'activité professionnelle, ce qui exclut un nombre croissant de Britanniques occupant un emploi précaire, tels que ceux disposant d'un contrat « zéro heure » ou d'un contrat temporaire (ONS, 2015). Les chiffres sur les pères recourant à ce dispositif sont difficiles à obtenir. Ils reposent sur des estimations. D'après l'évaluation officielle de l'impact de la législation, les pères seraient peu nombreux à prendre ce type de congé : seulement 4 % à 8 % de ceux remplissant les conditions requises (HM Government, 2010). Les estimations ultérieures ont produit des chiffres encore plus faibles. Les données publiées par le *Department for Business, Innovation and Skills* (*) font état d'une proportion inférieure à 1 % sur la période 2011-2012, et d'environ 1,4 % sur 2012-2013. Ces chiffres reposent sur une estimation du nombre d'employeurs qui demandent à être indemnisés pour le manque à gagner qu'ils subissent lorsque des salariés bénéficient de l'APL, car, contrairement à d'autres pays européens, le Royaume-Uni ne recense pas les congés parentaux pris par le père ou par la mère (Moss, 2014). Cependant, étant donné que les employeurs ne demandent pas tous cette indemnisation et que, si le père prend un congé neuf mois après la naissance d'un enfant, il n'a droit à aucune rémunération, ces chiffres sont probablement sous-estimés ; ils indiquent néanmoins que le taux de prise de congé est faible. Dans l'échantillon étudié, tous les pères et conjoints, sauf un, ont un emploi stable.

Pendant la durée impartie pour leur APL, les hommes peuvent soit recevoir une allocation de 138,18 livres par semaine, soit ne percevoir aucune rémunération (en fonction du moment où intervient le congé). Après l'enquête, depuis avril 2015, un congé parental partagé (*Shared Parental Leave*, SPL) est mis en place, assorti d'un mécanisme analogue de transfert des droits de la mère au père mais autorisant un transfert dans les deux semaines qui suivent la naissance d'un enfant (et dans les quatre semaines pour les travailleurs manuels), et non après vingt semaines, et offrant une plus grande souplesse d'utilisation que l'APL.

NDLR : les références bibliographiques citées dans cet encadré figurent à la fin de l'article pages 61-62.

(*) Voir le site internet : <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm201314/cmhansrd/cm140403/text/140403w0001.htm>

négociations des couples à propos des congés. Dans les entretiens de couple, les femmes déclarent avoir présenté l'APL comme une possibilité à leur partenaire, et certaines ont noté que ce dernier exprimait une certaine gratitude à leur égard pour leur avoir fait cette proposition :

– Anka : « *Je voulais que mon mari puisse faire l'expérience de rester à la maison avec un petit bébé* ».

– Enquêteur [à Simon] : *Vous avez dit que vous pensiez que Dora éprouvait des sentiments mitigés. Avez-vous éprouvé des sentiments partagés du fait qu'elle reprenne le travail et que vous... ?*

– Simon : « *Pas vraiment, je m'estimais plutôt chanceux qu'elle veuille reprendre le travail et qu'elle me laisse prendre un congé* ».

En réaction à cette « offre » de congé, les hommes évoquent l'équité dans le fait de partager l'impact du congé sur la

carrière de chacun alors que les femmes insistent davantage sur la notion de « libre choix » de leur conjoint : « *je lui ai laissé le choix* » et « *c'était son entière décision* ». Certaines indiquent qu'elles auraient pris l'intégralité du congé si leur partenaire n'avait pas accepté de prendre l'APL, car elles n'aimaient pas l'idée que leur enfant soit accueilli dans une structure de garde trop tôt (avant neuf mois et un an selon le couple). Dora et Simon font exception. Dora avait eu l'intention de faire appel à une nounou si son mari ne prenait pas l'APL.

Cette mesure de politique publique (transfert du congé de maternité de la mère au père lorsque celle-ci reprend le travail) joue à l'évidence un rôle dans la décision, car le l'APL est construit comme appartenant « en propre » à la mère, même s'il est possible de le transférer. En conséquence, les femmes ont déclaré éprouver de la « gratitude »

Méthodologie et échantillon

L'étude porte sur cinq couples primipares au sein desquels le père a recours à l'APL. Plusieurs méthodes de collecte de données ont été mobilisées :

- Des entretiens approfondis ont été réalisés auprès des deux membres du couple, ensemble et séparément, afin de déterminer la manière dont la relation intime agit comme facteur médiateur au niveau des rôles genrés et des pratiques parentales durant la période du congé. De plus, l'utilisation d'informations émanant des deux membres du couple permet de mettre en évidence les négociations et les tensions entre la mère et le père lorsqu'ils définissent leurs rôles de parents (Pahl, 1989 ; McKay et Doucet, 2010).
- Des entretiens individuels approfondis auprès de chaque membre du couple. Chaque membre du couple a également tenu un journal pendant une semaine au cours du congé supplémentaire de paternité, l'*Additional Paternity Leave* (APL), du père (1), et chaque père a été observé, ainsi qu'une mère (2), sur une demi-journée de leur période de congé. Les entretiens des couples ont exploré le récit collectif construit de l'APL, tandis que les entretiens individuels ont davantage été concentrés sur l'expérience de chaque individu. Les participants ont été invités à parler de leur expérience de la grossesse, de la naissance d'un enfant, de leur congé initial, de leur motivation à prendre l'APL et, globalement, de la façon dont ils ont vécu la première année qui a suivi la naissance de leur enfant. Il leur a été demandé de tenir un journal pour faire ressortir des aspects dont il est potentiellement plus difficile de discuter à l'oral, tels que les désaccords au sein du couple ou les réactions émotionnelles, ainsi que des activités que les participants pouvaient considérer comme non significatives, comme allant de soi ou qu'ils risquaient d'oublier ; par exemple, les activités répétitives qu'il faut accomplir pour s'occuper d'un enfant (Gabb, 2008). Les observations avaient deux fonctions : premièrement, établir la confiance et un lien entre les parents et le chercheur et, deuxièmement, observer les pratiques et la relation entre les parents et leurs enfants.

Les entretiens, les journaux tenus par les participants et les notes d'observation ont été intégralement transcrits et analysés grâce au programme informatique NVivo, version 10. D'une manière générale, l'analyse a recouru aux méthodes de la théorisation ancrée (*grounded theory*) constructiviste, telle qu'énoncée par Kathy Charmaz. L'analyse ici s'est essentiellement appuyée sur les résultats des entretiens et sur des observations.

Les couples ont été recrutés de diverses façons : trois femmes ont répondu à un message posté sur *Mumsnet*, un forum parental britannique, un père a été contacté par l'intermédiaire d'un *father's group local*, et un autre par son propre blog (dans lequel il racontait son expérience de l'APL). L'anonymat et la confidentialité des données de chaque participant étaient garantis (en utilisant des pseudonymes).

(1) Une participante (Kylie) n'a jamais présenté de journal. Pour des raisons de confidentialité, tous les prénoms sont des pseudonymes.

(2) Une seule femme a été observée durant son congé, car tous les autres couples ont été recrutés après le début du congé pris par les pères. À ce moment-là, les mères avaient repris leur activité professionnelle.

Profil des couples de l'échantillon

Tous les participants de l'étude sont primo-parents, ils sont âgés de 30 à 40 ans, et ils ont fait des études supérieures. Le niveau de revenu est très variable d'un couple à l'autre mais, dans tous les couples, soit l'homme et la femme perçoivent un revenu similaire soit le revenu de la femme est supérieur à celui de l'homme. Trois couples sont originaires du Royaume-Uni, un d'Europe continentale et un autre d'Australie.

Caractéristiques des pères interrogés

Prénom	Profession	Âge	Congé
Arthur	Bibliothécaire	47 ans	Trois mois
Jason	Bénévole	34 ans	Neuf mois
Peter	Vendeur	31 ans	Six mois
Simon	Juriste	35 ans	Trois mois
John	Chargé de cours à l'université	33 ans	Trois mois

Pour trois couples, le congé de la mère a été plus long que celui pris par le père ; dans un couple, les deux parents se sont partagé le congé à parts égales ; dans le cinquième couple, la mère et le père se sont partagé la période de congé légale à parts égales mais, en plus de l'*Additional Paternity Leave* (APL), le père a pris trois mois de congés non rémunérés. L'APL ne peut être pris par le père que cinq mois (vingt semaines) après la naissance de l'enfant, et jusqu'au premier anniversaire de l'enfant. C'est donc essentiellement la mère qui s'est occupée de l'enfant durant les cinq à six premiers mois, le père ayant repris son activité professionnelle après les deux semaines de congé de paternité initial. Cependant, un père, Simon, a pris un congé quatre mois après la naissance de son enfant, quand sa femme a recommencé à travailler. Il a combiné un congé annuel et un congé parental jusqu'à la date de début de son APL. Les pères ont reçu une indemnité de paternité si leur congé a commencé moins de neuf mois après la naissance de l'enfant. Enfin, pendant la période de l'APL, aucun des pères de l'échantillon n'a reçu de son employeur des indemnités complémentaires.

et de la « fierté » à l'égard de leur partenaire pour avoir pris le congé. Elles ont parlé de lui comme d'un modèle pour ses pairs, ce qui, espéraient-elles, « normaliserait » cette pratique. Par exemple, Anka a déclaré : « *J'ai ressenti une certaine fierté [inaudible] quand nous avons pris la décision. Je me rappelle parfois de mes amis [...] sur Facebook, par exemple. J'ai vu une photo avec un commentaire "Oh, les hommes pensent que le congé de maternité c'est [les vacances]..." [...] et beaucoup de commentaires du genre "les hommes n'imaginent pas ce que c'est. Quand ils rentrent à la maison, ils s'attendent à ce que tout soit prêt et propre, que le bébé ait mangé et qu'il soit au lit. C'est pas si facile !" Je pouvais alors leur répondre : "mon mari en sait quelque chose" [...] Et il y a eu une sorte de discussion pour dire que, tout homme devrait essayer, comme ça il comprendrait que ce n'est pas aussi facile qu'il le pense. Ce n'est pas des vacances* ».

Dans ces propos, il y a implicitement une inégalité claire dans la perception de l'opinion publique vis-à-vis des

hommes et des femmes qui prennent des congés. Dans un contexte où il est très rare que les hommes prennent un congé pour s'occuper seuls des enfants, les femmes n'ont jamais été, et ne sont, en général, pas « félicitées » pour avoir pris un congé, ni pour s'occuper de l'enfant. La fierté et la gratitude dont font état les femmes vis-à-vis de leur partenaire fait peut-être sens dans ce contexte, mais sert aussi à renforcer la « naturalité » du fait que ce sont les femmes qui ont essentiellement la charge des enfants en bas âge, alors même que ces couples essayaient de remettre en question les normes de parentalité genrées. Cet échange relationnel au sein du couple sur la question du congé rappelle les écrits d'A. R. Hochschild sur l'économie du don dans le couple. En 2003, la sociologue expliquait qu'au sein d'un ménage dont les deux parents travaillent, un homme peut penser que sa maigre contribution au fonctionnement de la maison est en réalité bien supérieure à ce que fait l'homme moyen, ou à ce que faisait son père. Il considère, par conséquent, que les tâches ménagères qu'il réalise sont « en plus », qu'elles sont un « don » qu'il fait à sa femme, et pense pouvoir légitimement attendre de la gratitude de la part de cette dernière. Les couples qui ont participé à cette étude semblent concevoir l'APL comme un échange de dons : la femme « donne » l'opportunité de prendre l'APL à son mari, qui « donne », en l'acceptant, sa participation paternelle à l'éducation de l'enfant.

Pour plusieurs couples interrogés, des membres de leur famille ou des amis ont réagi de manière défensive lorsqu'ils leur ont annoncé leur décision de bénéficier de l'APL : certains ont énuméré les raisons pour lesquelles cela n'aurait pas été possible pour eux, ou des mères ont déclaré qu'elles n'auraient pas aimé que leur époux leur « vole » leur congé de cette manière. Lindsay McKay et Andrea Doucet (2010) font état de constats analogues au Canada chez des couples envisageant de prendre le congé parental indifférencié pour les hommes et les femmes. Les participants à leur étude concevaient également le congé comme revenant à la mère et des hommes ont dit éviter de prendre un congé pour ne pas « priver » leur partenaire de la possibilité d'en profiter. Il est probable que la politique de transfert pratiquée au Royaume-Uni renforce l'idée que le congé appartient à la femme,

et explique peut-être en partie pourquoi il est si peu utilisé.

La conception du don d'A. R. Hochschild ne va pas à l'encontre des rôles genrés de la parentalité. Bien au contraire, elle les renforce, en raison à la fois de la structure du congé (qui est « transférable » de la mère à son partenaire) et d'un contexte général où il est inhabituel que l'homme le prenne. Cela transparait particulièrement dans les propos d'Evie et John. Ils parlent tous deux du congé comme d'un échange de dons, et évoquent leur propre construction de cet échange. Ainsi, lorsque l'on a demandé à Evie si elle et John envisageaient de recourir à nouveau à l'APL s'ils avaient un autre enfant, Evie a répondu : « *c'est à John seul de décider* », et John d'affirmer qu'il serait ravi de reprendre un APL. En entretien individuel, Evie a complété sa réponse :

– Enquêteur : *Comment auriez-vous réagi s'il n'avait pas voulu [reprendre un APL] ?*

– Evie : « *Je pense que j'aurais trouvé cela assez difficile. J'aurais trouvé ça assez délicat parce que... je n'en sais rien. Je pense que j'aurais davantage respecté sa décision parce qu'il l'a déjà fait une fois que s'il avait simplement dit "non, je ne veux pas" sans discuter et sans l'avoir déjà fait. Mais, en même temps, si c'était quelque chose que je pouvais faire, je suppose que ça dépendrait de ses raisons en fait. Si c'était uniquement : "c'est vrai que c'est pas très marrant [rires] et je ne veux pas le faire, alors tu n'as qu'à le faire", je pense que je n'aurais pas trouvé ça très équitable – pour en revenir à l'équité [rires]. Mais je ne sais pas. Je ne trouve pas vraiment de bonne raison d'accepter plus facilement qu'il refuse* ».

L'entretien de ce couple montre qu'Evie se représente le transfert de congé comme relevant de la seule décision de John, alors que, dans l'entretien individuel, elle ne trouve pas de raison valable qui justifierait qu'il ne l'accepte pas – « son don à elle ». Elle dit « *Je voulais qu'il l'accepte parce qu'il le voulait bien, mais je l'aurais eue mauvaise s'il n'avait pas voulu* ».

Le fait que l'homme prenne l'APL est construit, dans le récit des couples, comme un choix individuel des pères sans se référer aux négociations dont cette décision fait pourtant l'objet au sein des couples interrogés.

L'APL comme expérience *Une source de désaccords*

L'observation des pères en congé souligne le caractère routinier et répétitif de la vie avec un nouveau-né, quel

que soit le sexe de celui qui s'occupe du bébé. L'essentiel du temps et des efforts sont consacrés à donner à manger et à essayer d'endormir le bébé. Les pères se lancent dans de longs récits détaillés sur les caprices et les particularités de leur bébé et la manière dont ils essaient d'organiser la journée tout en respectant le rythme de l'enfant. Voici, par exemple, un extrait d'une observation avec Jason : « *Jason dit que son dilemme quotidien est de savoir s'il doit laisser [son fils] dormir ou le réveiller pour faire une activité. Il sait que [son fils] aimera cette activité, mais il a besoin de dormir aussi et peut-être qu'il ne sera pas content d'être réveillé [cette conversation s'est poursuivie pendant quelques minutes]* ».

John, un autre père, a fait part des multiples difficultés qu'il rencontrait avec sa fille. Celle-ci refusait, en effet, de dormir dans son berceau pendant la journée et ne s'endormait que lorsqu'elle était promenade dans le porte-bébé. Effectivement, le jour de la séance d'observation, John a passé presque tout le temps avec sa fille dans les bras ; dès le début, il était déjà en train de mettre le porte-bébé pour sortir car c'était bientôt l'heure de la sieste. Après avoir marché près de deux heures pendant que sa fille dormait, il s'est arrêté pour déjeuner dans un café. Quand elle s'est réveillée, il a joué avec elle sur l'aire de jeux, puis s'est remis à marcher pendant deux heures. Elle a babillé un peu et a fini par se rendormir. John n'a eu aucun « temps mort » pendant cette période d'observation et, selon ses dires, il en a eu très peu pendant son congé : à chaque sieste, il devait marcher et, lorsque le bébé était réveillé, il réclamait de l'attention. John a ressenti une grande fatigue pendant son congé, un sentiment de frustration et, en particulier au début de son congé, un sentiment d'incapacité. Une mère a aussi expliqué que son mari était brusquement devenu susceptible pendant son congé, ne tolérant aucune discussion sur la façon dont il s'occupait de l'enfant, ce qu'elle mettait sur le compte de son sentiment d'incompétence.

Les couples ont fait état d'un désaccord sur la quantité de travail ménager accompli par les pères pendant leur congé. De manière générale, les femmes ont eu l'impression que les hommes en ont fait moins qu'elles pendant qu'elles étaient en congé, par exemple concernant le ménage ou les courses. Dans la plupart des cas, ce désaccord s'est dissipé, soit parce que les hommes ont revu leur charge de travail ménager à la hausse, soit parce que les femmes ont revu leurs attentes à la baisse. Dans le cas de Peter et d'Anka, ce désaccord ne s'est jamais réellement dissipé. Le couple est resté dans l'impasse car

ce qui avait principalement incité Peter à prendre ce congé, c'était la volonté de construire une relation plus forte avec son fils, et sa participation aux tâches ménagères lui paraissait peut-être moins « masculine » que son implication en tant que père. Il ne cessait de répéter en plaisantant « *je suis un bon père, mais je ne suis pas un bon mari au foyer !* ». Dans ce cas, l'APL semble avoir conduit à un partage plus poussé des tâches parentales, mais pas nécessairement à davantage d'égalité dans la division du travail ménager. Les pères déclarent apprécier les activités avec leur enfant (lecture, jeux, sorties groupes parents-bébés etc.), mais disent également s'ennuyer par moments. Ils soulignent que cette période de congé leur paraissait plus difficile que prévu, et leur laissait beaucoup moins de temps « personnel » qu'ils ne l'avaient espéré. Tous les pères ont dit se sentir « prêts » à reprendre le travail une fois le congé terminé, à l'exception d'un seul, Jason, qui l'a prolongé de trois mois sans solde avant de reprendre son travail mais à temps partiel.

Une expérience distinctive

Les pères ont dit avoir peu ou pas d'amis avec lesquels partager leur expérience du congé, en comparaison de celle des mères, qui avaient, dans l'ensemble, un cercle d'amis plus large et plus proche pendant leur congé ⁽²⁾. Cette situation a conduit certains hommes à exprimer un sentiment d'isolement, comme en témoignent les réflexions de Peter pendant une session d'observation : « *Peter bavarde pendant que la télévision est allumée. Il dit se sentir seul parfois, parce qu'il n'y a pas d'autres hommes. Il a essayé de discuter avec des hommes à "Rhyme Time" ⁽³⁾, mais aucun d'entre eux n'était en APL. Il a également essayé de former un groupe de pères avec certains de ses collègues de travail, dont aucun n'avait pris d'APL. Il dit être le premier dans son entreprise* ».

Aucun homme n'a rencontré d'autres pères en APL pendant la période de congé. Pendant les observations, dans les lieux publics, le père était en général, le seul « homme avec bébé ». Des recherches antérieures effectuées aux États-Unis (Rochlen *et al.*, 2010) auprès de quatre-vingt-huit pères au foyer ont révélé que 40 % des participants disaient avoir connu une stigmatisation liée à leur rôle et un grand nombre l'avaient ressentie dans les structures de jeux pour enfants, et de la part des femmes participant à des groupes parents-enfants pour 70 % d'entre eux. Les

pères interrogés dans cette étude ont fait part de réactions mitigées à leur présence dans ce type de lieux mais aussi d'un accueil dans les groupes « parents- bébés » généralement positif de la part des mères. Mais comme l'explique Jason : « *Ce que vous n'avez pas vraiment, c'est ce "allons prendre un café, allons déjeuner". Elles sont contentes de vous parler, et tout ça, ce qui est bien, mais c'est en quelque sorte l'étape suivante dans "l'amitié"; disons, qui ne vient pas, pas aussi facilement* ».

Si Jason s'est senti exclu en raison de son sexe, d'autres hommes ont raconté s'être exclus eux-mêmes des réseaux féminins : Arthur a déclaré ne pas vouloir passer du temps avec d'autres mères en congé, car il avait l'impression que ce serait « trop compliqué » du fait d'éventuels sous-entendus sexuels. Pour éviter de se retrouver isolé pendant son congé, il a fait des efforts pour rencontrer d'autres hommes car dès le début de sa période de congé (il a été interrogé alors qu'il en était à sa troisième semaine), il commençait à se sentir seul. Pour ces pères, le rôle des groupes parents-bébés a été soulignée pour les avoir aidé « à sortir de la maison » et à créer des interactions avec d'autres sans néanmoins leur offrir des interactions aussi intimes que celles vécues par les femmes. Les doutes de leur entourage sur leur réelle implication paternelle a également eu pour conséquence de les isoler. Ainsi, Peter écrit dans son journal : « *J'ai même perdu l'un de mes amis pendant ma période d'APL. Il pensait que j'avais pris ce congé pour profiter de l'allocation. Je lui ai dit que j'avais juste pris le reliquat de l'indemnité de maternité de ma femme. Mais il est très conventionnel et pense que c'est à la femme, et non à l'homme, de s'occuper des enfants. Je l'ai traité de traditionaliste, et il s'est vexé et ne veut plus être mon ami. Je ne sais pas. Ça paraît bête que quelqu'un ne veuille plus être ami avec vous parce que vous voulez passer du temps avec votre fils* ».

À l'inverse, certains couples ont rapporté des réactions largement positives. Des collègues ou des amis de certains ont été surpris de leur décision de bénéficier de l'APL (souvent parce qu'ils n'en avaient jamais entendu parler), mais ils étaient encourageants et positifs. Le rôle joué par les réseaux sociaux a été pointé : que les réactions aient été positives ou négatives, les réseaux sociaux ont eu tendance à singulariser le couple. Cette

(2) Seule Anka a indiqué avoir connu un niveau d'isolement analogue à celui des participants masculins ; Anka est une migrante arrivée récemment au Royaume-Uni et a confié avoir peu d'amis à Londres.

(3) Groupe parents-enfants.

« altérisation » n'est pas nécessairement péjorative (Jensen, 2011), mais positionne ces couples comme différents et minoritaires.

Le renforcement de la relation avec l'enfant *Des liens plus étroits*

Des récits des pères comme des mères, il ressort que la première conséquence de l'APL a été l'instauration d'un lien plus fort entre le père et l'enfant. Simon, par exemple, décrit avec enthousiasme comment le fait d'être le seul à s'occuper de l'enfant pendant l'APL s'est révélé « *réellement bénéfique* » pour sa relation avec son fils :

– Enquêteur : *Donc, avoir plus de responsabilités, comment est-ce que cela a influencé votre relation avec votre [fils] ?*

– Simon : « *Eh bien, juste parce que je sais, en fait, je le devine très bien. De la même manière que je savais qu'il était en train de faire dans sa couche un peu plus tôt, j'ai vu, il y a une demi-heure, qu'il était assez fatigué et là, vous savez ce qu'il est en train de faire, et ce qu'il pense, ou comment il se sent. Et aussi la manière dont il réagit, par exemple, quand je rentre du travail, il est en général très content. Donc nous avons ce... je ne sais pas, ce lien assez fort qui, à mon avis, n'aurait pas été le même sinon. Si je n'avais pas été en congé avec lui. Vous savez, essayer de l'empêcher d'être grognon avant d'aller au lit, des choses comme ça* ».

De la même manière, Jason réfléchit tout haut : « *Maintenant, lui et moi avons réellement ce lien [que le fils et sa mère ont développé]. Aujourd'hui, j'ai davantage le sentiment qu'il est mon petit pote, que nous formons une petite équipe et que nous passons nos journées ensemble et que nous faisons des trucs ensemble. C'est un peu comme si nous étions des meilleurs copains. Mais je n'avais pas ça auparavant, parce que nous ne passions pas tellement de temps ensemble* ».

Il ressort également des entretiens auprès des couples que pères et les mères estiment que les pères ont plus confiance en eux et sont devenus plus compétents pour s'occuper de leur bébé.

Kylie, l'épouse de Jason, a elle aussi noté qu'il prenait confiance en lui. Au départ, il n'acceptait pas de conseils de la part de son épouse, car il les considérait comme une critique de sa manière d'être parent. Aujourd'hui, il l'écoute mais donne son opinion. Cette indépendance évolutive, l'émergence de la coparentalité, a constitué un thème récurrent dans les propos des participants. Evie, l'épouse de John, a remarqué « *à un moment donné, je ne crois pas très longtemps après le début du congé de*

paternité de John, il a simplement cessé de me demander "qu'est-ce que je dois faire ?" [rires] ». Avant l'APL, même si John s'occupait activement de leur enfant, elle avait l'impression d'être positionnée comme « *la spécialiste* » mais, après l'APL, tous les deux ont reconnu que John était beaucoup plus indépendant pour s'occuper de leur fille.

Une carrière préservée

Si, dans tous les cas, ces hommes ont été les premiers sur leur lieu de travail à prendre l'APL, ils n'ont en général ni anticipé ni rencontré de problème, ce qu'ils expliquent par le fait que d'autres salariés (hommes) avaient déjà recouru à des mesures d'organisation flexible du travail. Ainsi, Arthur a expliqué :

– Enquêteur : « *Lors du dernier entretien, vous n'aviez pas vraiment dit à votre travail que vous vouliez partir en APL. Donc, je me demandais simplement comment ça s'est passé* ».

– Arthur : « *ça c'est bien passé. [...] Au départ, [mon supérieur] a plutôt eu une réaction du genre "oh, non, comment est-ce que je vais faire tout seul ?". Mais il a discuté avec sa hiérarchie, et il n'y avait absolument aucun problème. Je pense, comme je vous l'ai dit, qu'il connaissait bien la situation... il a lui-même trois enfants, et il a pris une année de congé avant que l'APL ne soit possible. [...] Mais, vraiment, je n'étais pas trop inquiet parce que je sais que [mon lieu de travail] est le type d'endroit où ils ont, d'après moi, une attitude vis-à-vis de... il y a des mesures en place là-dessus, ce n'est pas... Je pense que si j'avais été dans le secteur privé, ç'aurait peut-être été... il y aurait peut-être moins eu cette attitude de... Je ne sais pas* » (Arthur, bibliothécaire, 47 ans, trois mois de congé).

Des travaux de recherche antérieurs suggèrent que les pères travaillant dans le secteur public, dans de grandes entreprises ou dans des organisations féminisées, sont davantage susceptibles de prendre ce type de congé que ceux qui travaillent dans des entreprises privées, dans de petites entreprises ou dans des organisations plutôt masculines (Brannen *et al.*, 2006 ; Chanfreau *et al.*, 2011). Deux des pères interrogés travaillaient dans le secteur public (au sein d'une université et au sein d'une bibliothèque) et un troisième dans une organisation caritative majoritairement féminine. Le quatrième, Simon travaillait dans une entreprise suédoise dont il dit qu'elle est plus « *habituée* » à l'idée que les hommes prennent des congés prolongés. Seul le cinquième, Peter travaillait dans une grande enseigne de distribution du secteur privé qui n'avait, à sa connaissance, que peu d'expérience des

congés paternels, mais qui n'a, d'après lui, pas eu de réaction négative. Interrogés sur un éventuel impact à long terme sur leur carrière, les pères ont répondu qu'il était trop tôt pour le dire mais que, a priori, le temps qu'ils avaient pris (en moyenne environ cinq mois) aurait peu d'impact, ou un impact similaire à celui que le congé maternel aurait eu sur la carrière de la conjointe.

Le regard distancié de ces pères sur le travail est également à souligner. Simon, Arthur et Jason ont déclaré qu'il leur tardait d'arrêter de travailler, et que c'était l'une des raisons de leur recours à l'APL. Pour Simon, juriste, c'était un moyen de faire quelque chose de différent pendant un moment et de s'intéresser à autre chose (par exemple, la décoration d'intérieur). Pour Arthur, bibliothécaire, et Jason, salarié d'une organisation caritative, ce congé offrait l'occasion de prendre du recul par rapport à un travail qu'ils n'aimaient pas. Dans ce groupe de pères, seul John, chargé de cours à l'université, semblait apprécier son travail. Il se pourrait que les pères moins attachés à leur travail soient ainsi plus enclins à prendre un congé et/ou se préoccupent moins des impacts potentiels du congé sur leur carrière. Ces constats concordent avec ceux d'une grande étude qualitative auprès de pères au Royaume-Uni (Gatrell *et al.*, 2015) qui montre une tendance, chez une partie des pères, à privilégier le temps passé avec les enfants sur l'emploi rémunéré, et à faire des compromis sur leur carrière pour y parvenir.

Conclusion

Cet article analyse ce qui motive les pères à prendre le congé supplémentaire de paternité, leur expérience et les conséquences perçues sur leur travail et sur leur vie de famille. Cette étude, centrée sur le couple, ce qui suppose une attention théorique aux intersections entre

intimité, genre et égalité, met en lumière la façon dont les positions genrées publiques et privées sont négociées dans le contexte normatif et législatif britannique. La notion d'« équité » au sein du couple, qu'il s'agisse de l'équité dans l'accès au congé ou dans l'accès à davantage de temps dans l'emploi (les hommes prenant une partie du congé de leur partenaire), a fortement pesé sur la décision de prendre un congé paternel. Cette décision est présentée comme individuelle. Pourtant, les propos recueillis témoignent, d'une part, de négociations au sein des couples, et d'autre part, d'une forme d'échange de dons. Cependant, la nature du don crée des tensions. Les femmes dépeignent le congé comme une « opportunité » offerte à leur partenaire, tout en exprimant la crainte que leur « don » ne soit pas accepté, et leur ambivalence lorsqu'il l'est. Même si la norme de la paternité impliquée est bien ancrée dans la culture britannique. Ceux qui deviennent pères ne bénéficient pas d'un grand soutien de la part des institutions et ont tendance à faire de plus longues journées de travail que les mères (Connolly *et al.*, 2013). Du côté des hommes, dans un contexte où ils sont supposés se dévouer à leur travail, le temps consacré à l'enfant, même lorsque l'emploi est protégé, peut fragiliser leur statut de travailleur.

Les données de l'observation et les récits rapportés par les pères montrent une progression de la confiance en eux des pères dans les soins aux bébés et un lien plus marqué avec le nouveau-né. Ces enseignements rejoignent ceux de recherches en cours sur l'expérience et l'impact du congé paternel (Brandth et Kvande, 2002 ; Wall, 2014). Il conviendrait de les approfondir pour notamment déterminer comment ces pratiques peuvent s'inscrire dans la durée et examiner l'impact des futurs événements de la vie, en particulier l'arrivée d'un deuxième enfant.

- Asher R., 2012, *Shattered: Modern motherhood and the illusion of equality*, Londres, Vintage.
- Backett K., 1982, *Mothers and fathers: A study of the development and negotiation of parental behaviour*, Londres, Macmillan.
- Bell C., Newby H., 1976, Husbands and wives: The dynamics of the deferential dialectic, in Barker D., Allen S. (eds.), *Dependence and exploitation in work and marriage*, Londres, Longman.
- Ben-Galim D., Thompson S., 2013, *Who's breadwinning? Working mothers and the new face of family support*, Londres, Institute of Public Policy Research.
- Brandth B., Kvande E., 2002, Reflexive fathers: Negotiating parental leave and working life, *Gender, Work and Organization*, 9(2), p. 186-203.
- Brannen J., Mooney, Bygren M., Duvander A. Z., 2006, "Parents" workplace situation and fathers' parental leave use, *Journal of Marriage and Family*, 68(2), p. 363-372.
- Brannen J., Moss P., Mooney A., 2004, *Working and caring over the twentieth century: Change and continuity in four generation families*, Londres, Palgrave.
- Chanfreau J., Gowland S., Lancaster Z., Poole E., Tipping S., Toomse M., 2011, *Maternity and paternity rights and women returners survey 2009-2010*, Department of Work and Pensions Research, Report n° 777, available at: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rrs-index.asp>
- Charmaz K., 2006, *Constructing grounded theory. A practical guide through qualitative analysis*, Londres, Sage.
- Collier R., Sheldon S., 2008, *Fragmenting fatherhood: A socio-legal approach*, Oxford, Hart Publishing.
- Connolly S., Aldrich M., O'Brien M., Speight S., Poole E., 2013, *Fathers and work, ESRC briefing paper*, available at: <http://www.modernfatherhood.org/wp-content/uploads/2013/06/Fathers-and-work.pdf>
- Cornish F., 2013, *Additional paternity leave: Real-life experiences of an evolving paternity leave system in the UK*, MSc Thesis, LSE.
- Fox B., 2009, *When couples become parents: The creation of gender in the transition to parenthood*, Toronto, University of Toronto Press.
- Gabb J., 2008, *Researching intimacy in families*, Basingstoke [England], New York, Palgrave Macmillan.
- Gatrell C. J., Burnett S. B., Cooper C. L., Sparrow P., 2015, The price of love: The prioritisation of childcare and income earning among UK fathers, *Families, Relationships and Societies*, 4(2), p. 225-238.
- Gatrell C. J., Burnett S. B., Cooper C. L., Sparrow P., 2014, Parents, perceptions and belonging: exploring flexible working among UK fathers and mothers, *British Journal of Management*, 25(3), p. 473-487.
- Gordon H., Szram J., 2013, Paternity leave experiences of NHS doctors, *Clinical Medicine*, 13(5), p. 426-430.
- Gregory A., Milner S., 2011, Fathers and work-life balance in France and the UK: Policy and practice, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 31(1), p. 34-52.
- Gregory A., Milner S., 2008, Fatherhood regimes and father involvement in France and the UK, *Community, Work and Family*, 11(1), p. 61-84.
- Haas L., 2003, Parental leave and gender equality: Lessons from the European Union, *Review of Policy Research*, 20(1), p. 89-114.
- 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.
- Her Majesty's Government (HM), 2015, *Paternity pay and leave*, available at: <https://www.gov.uk/paternity-pay-leave/pay>.

- Her Majesty's Government (HM), 2010, *Additional Paternity Leave impact assessment*, available at: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2010/1055/impacts/2010/32>
- Her Majesty's Government (HM), 2002, *Employment Act 2002*, available at: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/22/contents>
- Hochschild A. R., 2003, *The managed heart: The commercialization of human feeling*, Berkeley, University of California Press.
- Jamieson L., 2012, Intimacy as a concept: Explaining social change in the context of globalisation or another form of ethnocentrism, *Sociological Research Online*, 16(4), <http://www.socresonline.org.uk/16/4/15.html>
- Jensen S. Q., 2011, Othering, identity formation and agency, *Qualitative Studies*, 2(2), p. 63-78.
- Lamb M. E. (ed), 1976, *The role of the father in child development*, New York, Wiley.
- McKay L., Doucet A., 2010, Without taking away her leave: A Canadian case study of couples' decisions on fathers' use of paid leave, *Fathering*, 8(3), p. 300-320.
- McKee L., O'Brien M. (eds), 1982, *The father figure*, Londres, Tavistock.
- Moss P. (ed), 2014, *International review of leave policies and related research*, available at: <http://www.leave-network.org/>
- Moss P., Deven F., 2006, Leave policies and research: A cross-national overview, *Marriage & Family Review*, 39(3/4), p. 255-285, doi:10.1300/J002v39n03_03
- 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 & Social Science*, 624, p. 190-213.
- O'Brien M., Moss P., Koslowski A., Daly M., 2014, United Kingdom country note, in Moss P. (ed), *International review of leave policies and research*, available at: http://www.leave-network.org/lp_and_r_reports/
- 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.
- Office of national statistics (ONS), 2015, *Analysis of labour force survey estimates of people in employment reporting a zero-hours contract, April to June 2014*, Londres.
- Pahl J., 1989, *Money and marriage*, Londres, Macmillan Education Ltd.
- Pape Cowan C., Cowan A., 2000, *When partners become parents: The big life change for couples*, Mahwah, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates.
- Rochlen A., McKelley R., Whittaker T., 2010, Stay-at-home fathers' reasons for entering the role and stigma experiences: A preliminary report, *Psychology of Men & Masculinity*, 11(4), p. 279-285.
- Smith Koslowski A., 2011, Working fathers in Europe: Earning and caring, *European Sociological Review*, 27(2), p. 230-245.
- The Guardian, 2010, *Fathers to get six months' paternity leave*, retrieved January 28, from <http://www.theguardian.com/money/2010/jan/28/fathers-six-months-paternity-leave>
- Twamley K., 2012, Gender relations among Indian couples in the UK and India: Ideals of equality and realities of inequality, *Sociological Research Online*, 17(4), <http://www.socresonline.org.uk/17/4/5.html>
- Wall K., 2014, Fathers on leave alone: does it make a difference to their lives?, *Fathering*, 12(2), p. 196-210.
- World Economic Forum 2014, *The global gender gap report 2014*, Genève, World Economic Forum.
- Yarwood G., 2011, The pick and mix of fathering identities, *Fathering*, 9(2), p. 150-68.