

Dispositifs publics et investissements des pères : une comparaison franco-britannique

Abigaïl Gregory
Susan Milner

Université de Salford, Royaume-Uni.
Université de Bath, Royaume-Uni.

Dans un contexte de changements socio-économiques profonds, la construction d'une nouvelle paternité est d'actualité en France et en Grande-Bretagne. Les auteures examinent les politiques publiques relatives à la paternité ainsi que les données relatives à l'investissement familial des pères dans les deux pays. On constate une similitude entre ces deux pays dans le développement récent de politiques incitatives encourageant une plus grande participation paternelle à la vie des enfants, mais des différences encore importantes subsistent dans les « régimes de paternité ». Néanmoins, dans les deux pays on observe des similarités fondamentales dans les pratiques parentales, notamment un décalage entre les régimes de paternité et la réalité observée des pratiques paternelles.

Un peu partout, la paternité attire l'attention. Elle est non seulement étudiée et problématisée mais cette paternité serait également un moyen commode pour scruter les signes d'une démocratisation de la vie familiale. Dans ce contexte, les politiques sociales sont de plus en plus axées sur la famille plutôt que sur l'individu, surtout dans les politiques de protection de l'enfant et de lutte contre l'exclusion sociale. En même temps, les pères « à problèmes » sont devenus l'objet de politiques spécifiques, notamment de lutte contre la violence domestique ou l'alcoolisme. Dans un contexte de divorcialité croissante, l'attention des politiques et des chercheurs s'est d'abord tournée vers les pères « absents » jusqu'à l'émergence d'un consensus sur la valeur du rôle paternel même limité : mieux vaut un père à peine présent ou peu engagé que rien du tout. Ces conclusions servent à nuancer la stigmatisation du rôle paternel et le pessimisme ambiant autour de la figure du père.

Les évolutions sociales ont conduit à repenser la construction de la paternité

L'intérêt pour la paternité s'explique aussi par l'évolution du féminisme dans les pays développés. Certains chercheurs n'hésitent pas à attribuer la violence

masculine au féminisme qui aurait créé une crise d'identité masculine et contribué à déresponsabiliser les hommes en desserrant les liens ancrant les pères dans la famille. Nourri par des litiges personnels concernant la garde des enfants après la rupture du couple, un mouvement de réaction contre la dévalorisation perçue du comportement masculin se développe pour réclamer un renforcement des droits des pères. Le féminisme, en Europe au moins, change aussi de nature et focalise son attention sur le couple et la division domestique des tâches plutôt que sur l'épanouissement individuel des femmes. Ainsi, ces évolutions conduisent à repenser la construction de la paternité par le droit, l'action publique et les attitudes sociétales et amène à poser plusieurs questions. Le rôle paternel est-il bouleversé par ces mutations sociales ou, au contraire, s'adapte-t-il à ce nouvel environnement ? De même, si la paternité change fondamentalement de nature, cela signifie-t-il l'abandon du modèle de masculinité « hégémonique » défini par Robert Connell (1995) ? Enfin, assiste-t-on à une « globalisation » ou à une « homogénéisation » des comportements paternels, c'est-à-dire à l'effacement des différences culturelles (Russell, 2001) ?

Au milieu des années quatre-vingt-dix, dans un contexte de changement et d'incertitude de nombreux livres et articles paraissent sur la paternité tant en France [Hurstel, 1996 ; Le Camus, 2000 ; Singly *(de)*, 1996 ; qu'en Grande-Bretagne (Burgess, 1997 ; Burghes *et al.*, 1997). Mais la recherche comparative sur la paternité en est encore à ses débuts (1) et cherche toujours des schémas conceptuels appropriés, en empruntant souvent aux recherches féministes ou à l'étude des politiques sociales. On utilise dans cet article le concept de « régimes de paternité » développé par Barbara Hobson et David Martin (2002). La paternité est conçue selon deux axes : les obligations paternelles, essentiellement économiques ; et les droits légaux concernant la conciliation vie familiale et vie professionnelle ainsi que l'accès aux enfants après le divorce. Vue sous cet angle, la construction sociale de la paternité est étudiée par le biais des politiques publiques et des

(1) Très peu d'enquêtes comparatives ont été réalisées dans les deux pays (Devreux et Frinkling, 2001). Par ailleurs, la plupart des études ne s'intéressent pas spécifiquement à la paternité (Anxo *et al.*, 2002 ; Gregory et Windebank, 2000).

décisions juridiques (Lupton et Barclay, 1997). On adopte ici une définition plus large des « régimes de paternité ». En France et en Grande-Bretagne, le régime de paternité est construit par l'articulation des politiques publiques en matière de droits et des responsabilités des pères, de politiques sociales de la famille et de l'emploi et du cadre institutionnel du temps de travail.

Divorces et séparations au cœur des droits et responsabilités des pères

Concernant les droits et les responsabilités des pères, le volet le plus important des lois s'attache aux conséquences du divorce et de la séparation. Dans les deux pays, le droit civil de l'après-guerre a évolué pour aboutir, aujourd'hui, à des droits modérés pour les pères – notamment le principe de la co-parentalité –, tout en suivant un parcours national spécifique. Néanmoins, le cadre institutionnel français semble imposer des obligations moins fortes en matière de soutien financier des enfants.

En France, l'idéologie des compétences maternelles a longtemps prôné

En France, les lois récentes en faveur de la co-parentalité cherchent plutôt à rééquilibrer la situation des mères et des pères après avoir été particulièrement défavorables aux pères (Ferrand, 2001). En effet, des changements ont été favorables aux mères notamment dans les régimes matrimoniaux de 1965, lors de l'abolition de la puissance paternelle par l'institution de l'autorité parentale conjointe en 1970 et par la loi de 1975 sur le divorce par consentement mutuel. Si certaines lois ont servi à rééquilibrer la situation des mères et des pères, d'autres ont renforcé « l'idéologie des compétences maternelles » (Blöss, 2001). On peut mentionner, par exemple, la loi du 2 juin 1970 qui a donné à la mère l'autorité parentale en cas de naissance naturelle, phénomène qui se développe de manière fulgurante à l'époque. De même, la loi du 22 juillet 1987 donne au juge la responsabilité de fixer le lieu de résidence des enfants en cas de divorce, conduisant ainsi la majorité des enfants (80 %) à résider chez leur mère en cas de divorce, et ce dans l'intérêt de l'enfant (Ferrand, 2001). Le père a des chances d'obtenir cette garde seulement s'il vit de nouveau en couple. François de Singly (1996) en conclut que l'État français, de par des stratégies accompa-

gnatrices de l'autonomisation de la femme, conduit à la mise à l'écart des pères et à une remise en question du rôle du père.

Néanmoins, le législateur a amorcé une évolution par le biais de la loi Malhuret en 1987 – qui a donné au père naturel la possibilité de détenir également l'autorité parentale sur l'enfant qu'il a reconnu – et la loi du 8 janvier 1993 – qui établit le principe de la coparentalité en mariage et hors mariage et précise que le lieu de résidence n'est plus fixé par le juge, sauf désaccord entre les parents. Plus récemment, l'État a lancé « une démocratisation de l'institution matrimoniale » (Letablier, 2002), partie intégrante d'une politique familiale plus égalitaire. Cette démocratisation inclut, notamment, la loi de 2001 sur le droit de la filiation autorisant le libre choix du patronyme de l'enfant. La loi de mars 2002 relative à l'autorité parentale permet également une plus grande souplesse dans le choix du lieu de résidence des enfants et reconnaît ainsi la grande flexibilité des arrangements dans les faits.

En Angleterre, une motivation surtout financière vis-à-vis des enfants

En Angleterre (la loi écossaise étant différente), la loi a été inspirée moins par un sentiment d'injustice à l'égard des pères ou par des principes de démocratisation matrimoniale que par la nécessité d'assurer le soutien financier des enfants devant l'essor de divorces suite à l'introduction, en 1969, du divorce par consentement mutuel et l'accroissement du nombre de naissances hors mariage (Lewis, 2002). Par la suite, le vote de la loi sur le mariage et la famille en 1984 (*Matrimonial and Family Proceeding Act*) a permis aux pères de se décharger de leurs responsabilités familiales (du moins financières) en cas de divorce. Les lois successives de 1989 sur les droits des enfants (*Children's Act*), de 1991 sur le soutien financier des enfants et l'établissement du *Child Support Agency* (*Child Support Act*) et de 1996 sur les droits des pères non mariés (*The Family Law Act*) ont essayé de renforcer la responsabilité paternelle en veillant au maintien des contacts entre père et enfant en cas de séparation.

Pour Jane Lewis (2002), la motivation des décideurs a surtout été financière. En Grande-Bretagne, les familles monoparentales sont en nombre important (2) et les taux d'activité des mères célibataires sont

(2) En 1996, la part des familles monoparentales dans l'ensemble des familles avec enfants à charge était de 15 % en France et de 23 % au Royaume-Uni. Le taux d'activité des femmes chefs de familles monoparentales en 1997 était de 83 % en France et de 47 % au Royaume-Uni (Silvera, 2002).

très faibles. Aussi, l'État se substitue-t-il au père défaillant et verse des montants élevés d'allocations d'aide aux familles monoparentales. Dans un contexte de développement d'un mouvement libéral anglo-saxon en faveur de la réduction des allocations de l'État, le législateur a souhaité changer la vision du père qui prévalait pendant les années quatre-vingt, pour qu'il reconnaisse et soutienne financièrement tous ses enfants, quelle que soit la configuration familiale dans laquelle ils sont nés (mariage, hors mariage, d'un premier couple ou de couples ultérieurs). Toutefois, pour Richard Collier (2001), ce changement est également lié à une nouvelle perception – partagée par les décideurs, les psychologues universitaires, les conseillers et les professionnels – concernant le bien-être de l'enfant. L'enfant doit être au cœur des préoccupations des pères et bénéficier des contacts avec le père après le divorce. Cette nouvelle vision du père explique, en partie, l'engagement dans ces lois du maintien du contact entre le père « biologique » et ses enfants (3).

Cependant, la priorité financière est toujours d'actualité en Angleterre. En effet, le gouvernement britannique a proposé récemment un renforcement des pouvoirs du *Child Support Agency* afin de pénaliser les pères défaillants en matière de pension alimentaire (HM Treasury and DTI, 2003), ce qui entrerait dans le cadre de l'objectif gouvernemental de réduction du nombre d'enfants vivant en dessous du seuil de pauvreté.

Les pères sont souvent écartés de leurs enfants après le divorce

Si les droits civils français et britannique donnent des droits modérés aux pères et notamment la co-parentalité après le divorce et la séparation, les pères sont néanmoins souvent écartés de leurs enfants après leur divorce. En Angleterre la plupart des décisions sont fondées sur le principe de « continuité des soins », renforçant ainsi la division préexistante des rôles au sein de la famille (père pourvoyeur, mère chargée de la garde des enfants) (Collier, 1995). D'ailleurs, le rôle du père en tant que pourvoyeur est claire-

ment privilégié (4). Le mouvement des pères britanniques considère que la loi de 1989 est mal appliquée par les juristes, donnant lieu à la dénomination d'un parent principal chez qui l'enfant est logé (en général la mère) et d'un parent ayant des droits de visite (le père) et qui, par conséquent, est exclu de nombreuses décisions concernant l'éducation de son enfant (Families need Fathers, 2003). Le mouvement lutte pour une répartition plus « égale » de la garde des enfants après le divorce, en revendiquant leur droit de bénéficier de l'amour de leurs enfants (5). En France, l'emploi de la notion d'« intérêt de l'enfant » conduit à la résidence des enfants – surtout les plus jeunes – chez leur mère (Blöss, 2001).

Dans ces cas de séparation d'avec leurs enfants, les pères français et britanniques gardent seulement un rôle financier résiduel (Blöss, 2001 ; Collier, 1995 et 2001). Comme son homologue britannique, le mouvement des pères français fait campagne pour le passage obligatoire en médiation familiale avant la séparation, pour un renforcement de la co-parentalité dans le droit national, et pour l'application du principe de coparentalité dans les jugements des tribunaux. Par ailleurs, les pères non mariés sont désavantagés en Angleterre comme en France. Le problème principal vient du refus de la mère de reconnaître le père afin qu'il puisse partager l'autorité parentale lorsque le couple est en conflit (Families Need Fathers, 2003a ; Monéger, 2000). Toutefois, l'application de l'*Adoption and Children Act* de 2002 (tableau 1, p. 66) le 1^{er} décembre 2003 a rendu plus facile la reconnaissance du père non marié en Grande-Bretagne. Sa responsabilité parentale est reconnue dès qu'il enregistre la naissance de son enfant avec la mère.

Malgré le principe de la co-parentalité, lorsqu'il s'agit de déterminer le lieu de résidence des enfants après la séparation des parents et les conditions d'accès du père aux enfants, les deux pays se caractérisent par la persistance de suppositions sexuées concernant l'aptitude naturelle des mères de prendre soin des enfants. Par conséquent, les mouvements pour les droits des pères se sont développés parallèlement dans les

(3) Malgré le consensus officiel, certains auteurs critiquent cette orthodoxie : par exemple, Marianne Hester et Lynne Harne (1999) estiment que la loi britannique est allée trop loin en affirmant le droit du père à l'accès aux enfants même en cas de violence paternelle.

(4) « Les hommes n'ont pas le choix, il est supposé que le devoir principal et naturel du père est de travailler et de ne pas garder ses enfants » (Collier, 1995).

(5) Voir l'ouvrage de Bob Geldof (2003). Ses revendications entrent dans la lignée de divers mouvements de pères : *The Campaign for Justice on Divorce* (à la fin des années soixante-dix et au début des années quatre-vingt), les campagnes de « Joint Custody » (des années quatre-vingt) et *Families need Fathers* au cours des années quatre-vingt-dix.

Tableau 1

Droits et responsabilités des pères en Angleterre selon la loi de la famille

<p><i>Matrimonial and Family Proceeding Act, 1984</i></p>	<p>Cadre général : cette loi complète et amende les lois de 1973 (<i>Matrimonial Causes Act</i>) et 1978 (<i>Divorce Proceedings and Magistrates' Courts</i>) concernant la juridiction des tribunaux de magistrats et la responsabilité financière des époux en cas de divorce ou séparation. La loi maintient le principe de responsabilité financière lorsqu'il y a des enfants, tout en gardant certaines ambiguïtés sur la responsabilité vis-à-vis de l'ex-épouse.</p> <p>Droits et responsabilités des pères : la loi développe le principe d'une « rupture définitive » (<i>clean break</i>), en visant à encourager l'autonomie financière des deux ex-partenaires. Néanmoins, la loi reconnaît que, lorsqu'il y a des enfants, la continuité d'assistance financière paternelle peut être bénéfique dans certaines circonstances. La loi stipule que le bien-être des enfants doit être le premier souci des tribunaux ; toutefois, il n'est pas suprême et peut être subordonné à d'autres circonstances (notamment l'obligation paternelle à l'égard d'enfants d'un ménage ultérieur).</p>
<p><i>Children's Act, 1989</i></p>	<p>Cadre général : applicable dès 1991, la loi met l'enfant au cœur des préoccupations de la loi de la famille. L'objet de la loi est vaste et touche aussi bien aux responsabilités des foyers et des familles de placement qu'à l'adoption et aux services de garde de jeunes enfants.</p> <p>Droits et responsabilités des pères : la loi établit trois principes clés : 1) la priorité donnée au bien-être de l'enfant dans toutes les décisions du juge (voir Part I Section 1). Il est supposé que le bien-être de l'enfant passe le plus souvent par la continuation de ses relations avec ses parents et avec sa famille élargie (grands-parents, etc.) ; 2) le principe de « non-intervention » du juge, en effet de jugement au dernier ressort dans le cas où la négociation entre les parents a tourné court et un jugement légal conduirait au bien-être de l'enfant (Part 1, Section 5) ; 3) le principe de responsabilité parentale qui représente « <i>les droits, les devoirs, les responsabilités et l'autorité d'un parent à l'égard de son enfant et de son patrimoine</i> » (Part I, Section 3). La loi abroge la responsabilité naturelle du père à cet égard et établit la responsabilité conjointe des parents mariés de l'enfant et la responsabilité parentale de la mère dans le cas où le couple n'est pas marié (à moins qu'il y ait déclaration de responsabilité parentale (<i>Parental Responsibility Agreement</i>) avec l'accord de la mère ou suite à l'ordre d'un juge (<i>Parental Responsibility Order</i>). La loi a été modifiée notamment par l'<i>Adoption and Children Act, 2002</i>.</p>
<p><i>Child Support Act, 1991</i></p>	<p>Cadre général : la loi met en place un système d'évaluation et de collecte de la pension alimentaire auprès du parent qui ne réside plus avec son(s) enfant(s). À cette pension peut s'ajouter un soutien financier à la mère. À cette fin, la loi établit le <i>Child Support Agency</i> (Agence pour le soutien de l'enfant) en avril 1993.</p> <p>Droits et responsabilités des pères : verser une pension alimentaire et, selon les cas, un soutien financier à la mère chez qui son enfant réside, selon la formule fixée par le <i>Child Support Agency</i>. Les actions de l'agence ont été très mal reçues par de nombreux pères concernés par cette loi car la formule de calcul de pension alimentaire : 1) ne tenait aucun compte des cas de coparentalité (vacances, visites) en dessous de 104 jours par an ; 2) donnait priorité à la première famille du père et excluait l'existence d'autres enfants en raison de sa remise en couple ; 3) excluait tout échange de capitaux (par exemple, don de la résidence principale à la mère) qui ont eu lieu au moment du divorce/de la séparation. La loi a été modifiée en mars 2003 pour répondre à ces critiques.</p>
<p><i>The Family Law Act, 1996</i></p>	<p>Cadre général : la loi touche au divorce, à la médiation, au soutien financier et au partage de la retraite ainsi qu'à la façon dont on traite la violence domestique.</p> <p>Droits et responsabilités des pères : est renforcé le principe de coparentalité (Section 11). La loi affirme que le bien-être de l'enfant est assuré au mieux par : un contact régulier avec ceux qui ont la responsabilité parentale pour lui, ainsi qu'avec les autres membres de sa famille ; le maintien des relations aussi bonnes que possibles avec ses deux parents.</p>
<p><i>Adoption and Children Act, 2002</i></p>	<p>Cadre général : la loi renforce le cadre législatif actuel concernant l'adoption et le rôle des agences d'adoption ; la loi apporte également des amendements aux lois précédentes relatives à la responsabilité parentale des enfants.</p> <p>Droits et responsabilités des pères : la loi contient des amendements à la <i>Children's Act</i> de 1989 et apporte notamment un amendement (Section 11) relatif à la responsabilité parentale des pères non mariés. À partir du 1^{er} décembre 2003, le père peut également obtenir la responsabilité parentale par l'acte d'enregistrement de la naissance d'un enfant avec la mère. La responsabilité parentale peut toujours être obtenue par le mariage, par <i>Parental Responsibility Agreement</i> et par <i>Parental responsibility Order</i>.</p>

Sources : www.hms.gov.uk ; HMSO, 1986, *Matrimonial and Family Proceeding Act, 1984*, London.

deux pays (6). Le mouvement britannique des pères se distingue néanmoins par son recours à des méthodes de sensibilisation publique plus radicales, voire illégales (escalades sur des monuments publics à Londres et Bristol notamment), radicalisation qu'il faudrait sans doute expliquer par la disparité croissante entre la responsabilisation financière des pères et l'« exclusion paternelle » de la garde de leurs enfants.

Des politiques en faveur d'une plus grande égalité au sein du couple

Si on s'intéresse aux politiques de la famille et de l'emploi, la France et la Grande-Bretagne, sous l'impulsion européenne notamment, ont récemment mis en œuvre des politiques en faveur d'une plus grande égalité au sein du couple et d'un rôle accru du père. Ces mesures s'inscrivent dans un contexte différent à l'égard de l'activité professionnelle des mères. Or, il semblerait que les pères britanniques, plus encore que les Français, aient été davantage encouragés au cours de ces dernières années, à travers une série de mesures connexes, à profiter de leurs droits et responsabilités et à s'impliquer dans leur rôle de père.

En France, une politique familiale fortement sexuée

Longtemps interventionniste (Commaillé *et al.*, 2002), depuis le milieu du XX^e siècle, la politique familiale française a une dimension fortement sexuée. Pour des raisons démographiques de longue durée, l'État français a cherché à promouvoir les naissances et à protéger la maternité. Des mesures successives ont contribué à établir la notion d'« égalité dans la différence » (Crompton et Le Feuvre, 2000), à savoir une promotion de l'égalité des femmes sur le marché de l'emploi tout en reconnaissant leur rôle en tant que mères. Par ailleurs, dans un contexte de développement

de mesures destinées à favoriser la conciliation de la vie familiale et professionnelle des femmes actives et à sceller le couple mère-enfant (Blöss, 2001), l'État français devait faire face aux problèmes aigus du chômage. Toutefois, des mesures de politique familiale et d'emploi ont été développées, surtout depuis le début des années quatre-vingt. Ces mesures ciblent les femmes mais permettent, en principe, aux pères de jouer un rôle plus actif auprès de leurs enfants, notamment par le biais du travail à temps partiel, du congé parental et de l'allocation parentale d'éducation.

Or, ces mesures ont touché surtout les femmes et, dans le contexte de dépendance de la femme mariée appuyée par le système d'imposition français, elles ont plutôt conduit à une accentuation de la division traditionnelle du travail dans le couple (accroissement du travail à temps partiel féminin et retrait du marché du travail des femmes de deux enfants et plus dans le cas de l'allocation parentale d'éducation) et à un renforcement de l'idée que l'éducation et les soins aux enfants sont avant tout l'affaire des femmes (Anxo, 2002 ; Fagnani, 2000 ; Letablier, 2002). Cette division traditionnelle des soins est renforcée par la délégation des responsabilités de garde d'enfants par le biais des services de garde publics (crèches collectives, haltes-garderies) et des modes de garde individualisés (aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée, garde d'enfant à domicile), subventionnés par les pouvoirs publics (Fagnani, 2000).

Après les années 90, la politique familiale française privilégie l'égalité hommes-femmes

Depuis la fin des années quatre-vingt-dix, la rhétorique politique concernant la famille s'est réorientée, l'accent n'est plus mis sur la mère travailleuse mais sur la figure parentale. En même temps, et inspirée par la politique européenne en la matière (7), le gouvernement français privilégie la question de la

(6) *Families Need Fathers*, association britannique à but non lucratif, est fondée en 1974, tout comme le Mouvement de la condition paternelle en France. Dans les deux cas, les associations ont été créées par des pères en réponse à des décisions légales confiant la garde d'enfants exclusivement à la mère. Elles fonctionnent sans subvention, sur la base du bénévolat. Liées par l'adhésion à un réseau européen de défense des droits des pères, les associations nationales essaient d'échanger des idées et des expériences : par exemple, le mouvement de pères français s'est inspiré des expériences britanniques en matière de médiation familiale (entretien avec Stéphane Dichev, secrétaire général, Fédération française des mouvements de la condition paternelle, Paris, 30 juillet 2003). Les mouvements de pères dans les pays européens semblent relativement homogènes dans leurs campagnes et leurs méthodes, contrairement à ceux des États-Unis, où il existe une panoplie de mouvements de responsabilisation paternelle, souvent d'inspiration conservatrice et anti-féministe (Gavanas, 2002 ; Messner, 1997).

(7) Après un développement progressif des questions d'égalité hommes-femmes depuis les débuts de l'Europe en 1957, le pôle égalité a pris de l'ampleur à partir de la fin des années quatre-vingt-dix, notamment au moment du Traité d'Amsterdam, en 1999. Ce dernier a donné une nouvelle impulsion à la Commission en la matière conduisant ainsi à des objectifs européens ambitieux en termes de taux d'activité féminins (de 60 %), à une pression continue en faveur de la réduction des inégalités hommes-femmes dans l'emploi et au développement des modes de garde. La résolution du Conseil des ministres de l'Emploi et de la Politique sociale du 29 juin 2000 a renforcé cette approche en incitant l'adoption d'une division du travail plus moderne entre les femmes et les hommes et, en particulier, en encourageant le développement de mesures susceptibles de favoriser une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale pour les hommes et les femmes. Le texte encourage également l'application d'une série de mesures connexes tel le développement du congé de paternité, d'autres droits de nature permettant aux hommes d'apporter un soutien accru à la vie familiale et des incitations aux entreprises (notamment les PME) à la reconnaissance de la vie privée dans leurs pratiques de gestion (Hantrais, 2000 ; Letablier, 2002 ; Méda, 2001).

« conciliation » (Letablier, 2002) en faisant de l'égalité entre hommes et femmes au sein de la famille un référentiel majeur de la politique familiale. L'objectif de « parité familiale » est affiché lors de l'annonce, en 2001, de l'extension du congé de paternité de trois jours à onze jours et instauré en janvier 2002, et de la mise en place d'un Livret de paternité, distribué à tous les pères de nouveaux-nés à partir de janvier 2002.

Cet objectif de « parité familiale » a également contribué à la démocratisation de l'institution matrimoniale mentionnée ci-dessus. Néanmoins, le gouvernement français entreprend des mesures dont le sens est plutôt ambigu. D'une part, les indemnités financières relatives au congé de paternité sont seulement données dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (tableau 1), décourageant ainsi la prise de ce congé dans les postes mieux payés (Anxo *et al.*, 2002). D'autre part, la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), mise en place au 1^{er} janvier 2004, inclut un complément qui remplace l'allocation parentale d'éducation et s'étend aux parents d'un enfant âgé de moins de 3 ans, ouvrant ainsi la perspective d'un retrait d'activité des mères encore plus net qu'avec le système précédent (Anxo *et al.*, 2002), même si d'autres mesures annoncées lors de la Conférence sur la famille – notamment l'expansion des services de garde d'enfant et l'application du crédit impôt aux entreprises – laissent présager un contexte plus favorable au couple vie professionnelle-vie familiale pour les parents français.

La naissance récente d'une politique familiale explicite en Grande-Bretagne

Traditionnellement caractérisée par l'absence de politique familiale explicite ou d'intervention dans la sphère privée (Commaille *et al.*, 2002), au cours de la période 1945-1997, la Grande-Bretagne a néanmoins mis en place – par le biais de politiques sociales et d'imposition – une politique familiale cherchant à renforcer le modèle du pourvoyeur masculin. Parallèlement, la loi de la famille, comme on l'a vu précédemment, a soutenu ce principe dans l'application de ses lois. Ainsi, le modèle d'adaptation de l'activité féminine aux charges de famille s'est développé sans pour autant que les mères soient la cible des mesures gouvernementales explicites destinées à marquer leur « différence » comme en France.

Il a fallu attendre le gouvernement travailliste britannique de Tony Blair pour voir la mise en place du groupement ministériel sur la famille (*Ministerial Group on the Family*) en 1997 et de la mission sur

la politique familiale (*Family Policy Unit*) au ministère de l'Intérieur en 1998. La même année, le gouvernement a publié le texte d'une politique familiale explicite intitulée « *Supporting Families* » (The Home Office, 1998) inspirée par les valeurs de la « troisième voie ». Cette politique suppose une plus grande convergence dans le travail rémunéré et le « care » entre les hommes et les femmes, et soutient pour la première fois une famille « démocratique » c'est-à-dire une égalité sexuelle et relationnelle, des droits et des responsabilités partagées, notamment sur les enfants, la coparentalité et la promotion d'un engagement des pères et des mères vis-à-vis leurs enfants (Collier, 2001). Or, pour le gouvernement britannique, cette priorité au partage des responsabilités professionnelles et familiales est aussi le reflet d'une double préoccupation : la nécessité d'augmenter la productivité du travail et celle de réduire le nombre d'enfants qui vivent en dessous du seuil de pauvreté. « *Donner aux parents les moyens de mieux assumer leurs responsabilités familiales, lorsque la plupart d'entre eux doivent gagner leur vie, est primordial dans la lutte pour l'amélioration des conditions dans lesquelles les enfants sont élevés, pour atteindre une plus grande égalité entre les hommes et les femmes et pour augmenter la productivité du travail. Ainsi la réalisation d'un certain nombre de politiques du gouvernement dépend de la conciliation vie familiale-vie professionnelle et notamment son engagement à réduire de moitié avant 2010 le nombre d'enfants qui vivent en dessous du seuil de pauvreté* » (HM Treasury and DTI, 2003).

Un renforcement du cadre légal de travail

Cette nouvelle approche passe par le renforcement du cadre légal du travail, en se référant notamment aux obligations européennes. Ainsi, la directive 93/104 du 23 novembre 1993 sur le temps de travail est enfin appliquée en 2000, tout en limitant l'impact de ce changement de culture par une série importante de dérogations et d'exemptions (Fagan, 2001). C'est le cas également de la directive 96/34 du 3 juin 1996 sur le congé parental, appliquée en 1999, et de la directive 97/81 du 15 décembre 1997 sur le travail à temps partiel, mise en œuvre en 2000. D'autres mesures de flexibilité de temps de travail découlent directement de l'engagement du gouvernement à favoriser la conciliation vie familiale et vie professionnelle. Le projet de loi *Work and Parent. Competitiveness and Choice*, publié en décembre 2000, donne lieu à une série de mesures appliquées par l'*Employment Bill 2001* et effectives à partir d'avril 2003. Parmi ces mesures, on peut citer le congé de paternité qui a permis au gouvernement britannique de tenir une partie de

ses engagements suite à la résolution du conseil des ministres de l'Emploi et de la Politique sociale le 29 juin 2000 (tableau 2), l'extension de la durée du congé de maternité et le droit de demander un horaire plus flexible.

Par ailleurs, cette nouvelle orientation passe par une politique de flexibilisation du temps de travail à l'initiative des entreprises. En mars 2000, le gouvernement britannique lance une campagne en faveur de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle (*Work-Life Balance*). Il s'agit d'une campagne d'information auprès des entreprises pour les persuader des avantages des mesures de conciliation pour que « *tout le monde puisse avoir l'impression qu'ils ont un choix plus important en matière de temps de travail* » (HM Treasury and DTI, 2003). La campagne a été accompagnée d'un fonds d'environ 13 millions d'euros pour financer des mesures de conciliation sur la période 2000-2003. Pour en bénéficier l'entreprise devait proposer des mesures de conciliation qui engendraient, d'une part, une hausse de productivité de l'entreprise et, d'autre part, une amélioration de l'articulation des temps pour les salariés.

En Grande-Bretagne, la division sexuée du temps professionnel est plutôt confortée

Ces deux volets principaux de la politique de conciliation vie professionnelle-vie familiale se combinent, dans l'objectif de réduire la pauvreté infantile, avec une réforme du système d'imposition et d'allocations familiales pour soutenir le travail rémunéré des parents dans les familles moins aisées, notamment les familles monoparentales (par l'intermédiaire du *Child Tax Credit* et du *Working Tax Credit*). Les nouvelles mesures financières font partie du programme de *Sure Start* (www.surestart.gov.uk), qui a également pour but d'assurer l'expansion des différents services de garde d'enfants (notamment l'extension de l'accès à l'école maternelle et la mise en place de clubs d'enfant après l'école), et la mise sur pied des services d'information concernant l'accès à ces modes de garde. L'expansion des services de garde d'enfants prônée par *Sure Start* entre dans le cadre de la stratégie nationale de garde d'enfants (*National Childcare Strategy*) (HM Treasury and DTI, 2003).

Pour soutenir sa politique de *Supporting Families*, le gouvernement met en place également un Institut national de la famille et de la parenté (*National Family and Parenting Institute*). Concernant les pères en particulier, l'État a lancé des initiatives pour soutenir le rôle du père au sein

de la famille. Ainsi, le centre d'informations *Fathers Direct*, une association charitable financée en partie par le gouvernement qui donne des informations et des conseils aux pères britanniques, a été une initiative pionnière. L'État a également apporté un soutien financier à divers clubs et associations de pères (Collier, 2001).

Néanmoins, les politiques britanniques d'articulation des temps professionnels et familiaux ont tendance à conforter plutôt qu'à remettre en question le modèle traditionnel de la division sexuée du temps professionnel. L'enquête européenne récente de Ana Franco et Karin Winqvist (2002), qui s'appuie sur les données du *Labour Force Survey* de 2000, montre que, lorsqu'on considère les familles avec enfants à charge où au moins un parent travaille, la part des familles où les deux parents occupent un emploi équivalent (à temps partiel ou à temps plein) est faible en Grande-Bretagne (29,3 %) au Danemark (26,7 %), en Irlande (28,2 %) et aux Pays-Bas (13,1 %). La part est nettement plus élevée en France qu'au Royaume-Uni (46,6 % contre 29,3 %) ; la France devance tous ses voisins dans l'Europe des quinze pour lesquels des données statistiques sont disponibles, principalement en raison de ses taux d'activité féminine particulièrement importants. Toutefois, la part des couples avec enfants à charge qui dépendent d'un seul salaire est plus élevée en France qu'en Grande-Bretagne – 36 % contre 29,8 % –, en raison de l'accès à l'allocation parentale d'éducation.

Des régimes de temps de travail différents dans les deux pays

Les nombreuses études dans ce domaine font état de régimes de temps de travail très différenciés en France et en Grande-Bretagne (Gregory et Windebank, 2000 ; Rubery *et al*, 1998) en raison de l'articulation des actions des entreprises, des États et des familles. L'enquête de A. Franco et K. Winqvist (2002) est, à ce titre, révélatrice. Elle montre l'impact d'une tradition de travail à temps plein pour les mères ainsi qu'une forte réglementation du temps de travail en France conduisant à une réduction du temps de travail bien avant l'application des 35 heures. En effet, en France une forte proportion de couples (58 %) – dont les deux membres travaillent à temps plein avec au moins un enfant à charge – exercent une activité professionnelle entre 30 heures et 40 heures par semaine contre seulement 12 % au Royaume-Uni. La France est première en Europe, suivie de la Belgique avec un taux de 45 %. En revanche,

Tableau 2

Mesures d'articulation vie professionnelle et vie familiale disponibles aux pères en France et au Royaume-Uni

Mesure	Royaume-Uni	France
Congé parental	Effectif à partir du 15 décembre 1999 : treize semaines non rémunérées pour la mère ou le père quand il/elle a un enfant âgé de moins de 5 ans (y compris les enfants adoptés) ; dix-huit semaines pour les enfants handicapés et jusqu'à ce que l'enfant soit âgé de 18 ans. Conditions d'ancienneté : un an avant le début du congé. Le congé doit être pris une semaine à la fois et dans la limite de quatre semaines par an.	Effectif à partir de 1984. Code du travail : L.122-28-1: la possibilité est ouverte au père et à la mère s'il y a une ancienneté minimale d'une année à la naissance de l'enfant : 1) de suspendre son contrat de travail ; 2) de réduire la durée de son travail d'au moins un cinquième. Pour une période initiale d'un an au plus prolongeable deux fois. Commence à l'expiration du congé de maternité (ou selon les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif) et se termine au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. Peut être combiné avec l'allocation parentale d'éducation. Cette mesure a été progressivement étendue à l'ensemble des familles françaises : entre 1992 et 1994 elle s'appliquait uniquement aux familles avec trois enfants et plus, dès 1994 elle s'appliquait après la naissance du deuxième enfant et, au 1 ^{er} janvier 2004, cette mesure a été étendue à la naissance du premier enfant et intégrée dans la nouvelle prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) (www.premier-ministre.gouv.fr).
Congé de paternité	Effectif à partir du 6 avril 2003 : deux semaines de congé rémunéré (payé au même tarif que le congé de maternité) à prendre dans les deux mois qui suivent la naissance. Applicable également aux enfants adoptés. Conditions d'ancienneté : 26 semaines avant la semaine de préavis à l'employeur (ce préavis doit être donné 15 semaines avant le congé pour ouvrir droit aux congés payés). Les pères dont le salaire hebdomadaire est inférieur à 47,50 euros en avril 2001 n'auront pas droit au congé rémunéré.	La loi L. 122-25-4 du Code du travail introduit le congé de paternité. En application depuis le 1 ^{er} janvier 2002, la loi donne droit à onze jours consécutifs portés à dix-huit jours en cas de naissances multiples. Le congé est à prendre au cours des quatre mois suivant la naissance (il donne lieu à la suspension du contrat de travail). Le congé est rémunéré au même titre que le congé de maternité soit : des indemnités journalières sur la base de 100 % du salaire brut du bénéficiaire dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (2 353 euros en 2002).
Droit au congé pour une urgence familiale et pour s'occuper d'une personne à charge	Effectif à partir du 15 décembre 1999 : il permet au salarié de prendre un congé de courte durée pour répondre à une urgence familiale (par exemple, maladie, accident, absence de la personne qui garde un enfant à charge, accouchement) et de bénéficier d'une protection contre le licenciement ou la discrimination en raison de l'application de ce droit. Le congé est payé au gré de l'employeur. Le salarié peut s'absenter à plusieurs reprises si cela est nécessaire. Si le problème se prolonge et concerne un enfant, le salarié peut négocier un congé parental.	<i>Congés pour les événements familiaux</i> (L. 226-1 du Code du travail) : autorisation exceptionnelle d'absence. Les jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération : <ul style="list-style-type: none"> • quatre jours pour le mariage d'un salarié ; • trois jours pour chaque naissance dans son foyer (se cumule avec le congé paternité), applicable depuis 1994 ; • deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ; • un jour pour le mariage d'un enfant ; • un jour pour le décès de la mère ou du père. <i>Congé pour enfant malade</i> (L.122-28-8 du Code du travail) : droit à congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant âgé de moins de 16 ans. <i>Congé de présence parentale</i> (L. 122-28-9) : en cas de maladie, d'accident ou d'un handicap graves d'un enfant et nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, le salarié peut soit travailler à temps partiel soit bénéficier d'un congé de présence parentale entraînant la suspension du contrat de travail. La durée du congé est de trois jours par an au maximum porté à cinq jours si l'enfant a moins d'un an ou s'il y a au moins trois enfants âgés de moins de 16 ans au foyer.
Droit de demander un horaire plus flexible	À partir d'avril 2003, le droit est accordé aux parents de demander une plus grande flexibilité du temps de travail auprès des employeurs. Ce droit s'applique aux salariés dont l'enfant est âgé de moins de 6 ans (ou 18 ans pour un enfant handicapé) et oblige les employeurs à respecter toute demande de travailler de manière flexible. Les parents demandeurs doivent faire leur demande par écrit présentant les horaires souhaités. La loi établit les étapes que doit suivre l'employeur dans le traitement d'une demande d'horaires flexibles.	
Congé d'adoption	Voir congé parental et congé de paternité.	Le congé (L. 122-26 du Code du travail) commence au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant (suspension du contrat de travail). Le congé d'adoption dure dix semaines. La durée peut être portée à dix-huit semaines s'il y a déjà deux enfants au foyer.

Source : www2.dti.gov.uk/er/index.htm ; ministère délégué à la Famille, rapport du groupe de travail « Familles et Entreprises », tome 1, 2003.

A. Franco et F. Winqvist (2002) montrent l'importance d'horaires de travail longs au Royaume-Uni, même pour les mères. La part des couples dont le père travaille plus de 40 heures hebdomadaires est bien plus élevée qu'en France (35 % contre 10 %) mais également la part des couples dont le père travaille plus de 40 heures et la femme entre 30 heures et 40 heures (45 % contre 22 %). Ces taux sont les plus élevés d'Europe.

Les horaires hebdomadaires à temps partiel des parents sont également révélateurs. La forte polarisation du temps de travail des parents anglais est nette. La part des couples dont le mari travaille plus de 40 heures et la femme moins de 20 heures est la plus élevée en Europe (45 %). Cette proportion est presque quatre fois supérieure à la part française. La particularité française, dans le contexte européen, est la plus importante en ce qui concerne les couples dont l'homme travaille entre 30 heures et 40 heures par semaine et la femme 20 heures ou plus (42 %).

Ellen Mutari et Deborah Figart (2001) s'appuient sur cette notion de « régime de temps de travail » pour classer les régimes du temps de travail de l'Europe des quinze selon deux critères principaux : le degré de flexibilité temporelle estimé selon la part des salariés qui travaillent en dessous de la durée hebdomadaire légale et selon l'importance du travail supplémentaire et du travail à temps partiel ; l'égalité dans le travail rémunéré estimée à partir de la part des femmes mariées en activité et l'égalité relative des salaires. Pour E. Mutari et D. Figart, un régime de temps de travail plus égal existe lorsque sont réunies trois conditions : les hommes et les femmes occupent les différentes modalités du temps de travail à proportion égale, la part des femmes mariées en activité est élevée et l'inégalité des salaires est faible. À partir de ces critères, les auteurs repèrent quatre types de régime de temps de travail en Europe : le régime de « monsieur Gagne-Pain » (Male Breadwinner regime) ; le régime d'équité et de solidarité sexuelles (*Solidaristic Gender Equity regime*) ; le régime de flexibilisation libérale (*Liberal Flexibilisation*) et le régime de flexibilisation restreinte (*High Road Flexibilisation*).

Deux régimes de paternité en France et en Grande-Bretagne

Les régimes français, danois, belges et finlandais seraient fondés sur l'équité et la solidarité sexuelles. En effet, ces pays ont fait des progrès dans le sens d'une plus grande égalité des sexes en

modifiant les normes du temps de travail, par un taux relativement élevé d'activité des femmes mariées et un écart relativement faible entre les salaires masculins et féminins. La Grande-Bretagne, en revanche, ferait partie et, dans une moindre mesure, l'Irlande, des pays de flexibilisation libérale. Son économie libérale ou de « laissez-faire » a donné lieu à une organisation du temps de travail, notamment une flexibilité temporelle sexuée, qui a renforcé la division sexuelle du travail. Il faut souligner à cet égard l'écart considérable entre les horaires à temps plein masculins et féminins, la part très importante des hommes qui font des heures supplémentaires et la part également très importante du travail à temps partiel parmi les femmes mariées en Grande-Bretagne (tableau 3).

À partir de l'analyse des droits et responsabilités des pères, des politiques de la famille et de l'emploi et des régimes du temps de travail, il est possible d'identifier deux régimes de paternité en France et en Grande-Bretagne, les deux « émergents » et mixtes. Le régime britannique peut être classé comme moderne, caractérisé par des obligations très fortes et des droits modérés mais de plus en plus importants. Toutefois, le régime de temps de travail vient s'opposer aux tendances favorables à une paternité plus active. En France, il semble que le régime de paternité soit faible en ce qui concerne les obligations et modéré – mais toujours assez ambigu –

Tableau 3
Indices du régime d'égalité des sexes
et de flexibilité du temps de travail en France
et en Grande-Bretagne

	France	Grande-Bretagne
Indices d'égalité des sexes		
Taux d'activité - femmes mariées	52,6 %	57,5 %
Le rapport salaire féminin-salaire masculin	. 766	. 737
Indices de flexibilité du temps de travail		
Durée du temps de travail des hommes (mode, heures habituelles travaillées par semaine)	38-39 heures	46-50 heures
Durée du temps de travail des femmes (mode, heures habituelles travaillées par semaine)	38-39 heures	46-50 heures
Part des femmes mariées à temps partiel	34,4 %	53,2 %
Part des hommes qui font des heures supplémentaires d'habitude (plus de 40 heures/semaine)	20,3 %	63,5 %

Source : Mutari E. et Figart D.M., 2001, *Europe at a crossroads: harmonization, liberalization and the gender of work time, Social Politics*, tableaux 2 et 3.

en ce qui concerne les droits, en raison de l'application d'une politique familiale toujours axée sur la spécialisation sexuée des fonctions parentales. Or, contrairement à la Grande-Bretagne, le régime du temps de travail français est favorable à une paternité active. Ainsi, comme en Grande-Bretagne, le régime de paternité reste finalement assez mixte.

Dans l'attitude au moins, le rôle paternel s'est transformé

Le débat sur les « nouveaux pères » suppose un plus grand investissement paternel dans les activités de soin aux enfants. L'effet bénéfique de l'engagement paternel auprès des enfants est confirmé par les études psychologiques et sociologiques (Herlth, 2002). Ainsi, plus des trois quarts des 13 000 pères sondés lors d'une enquête européenne (citée par Hester et Harne, 1999) considéraient qu'un père devrait participer pleinement à l'éducation de ses enfants dès leur jeune âge. Mais entre les intentions et la réalité, il y a souvent un décalage (8).

La comparaison franco-britannique de la division du travail souffre de problèmes considérables car il n'existe pas de données strictement comparables en matière de production domestique. Il existe des disparités importantes dans l'organisation des enquêtes, les champs des études, les dates et même les définitions du travail domestique (Algava, 2002 ; Singly (de), 1996). Par ailleurs, la fiabilité des rares données internationales dont on dispose – les études Eurobaromètre 34 et 42 de 1993 et 1994, ainsi que l'*International Social Survey Program* de 1994 (Künzler, 2002) – est réduite par l'absence de données pour la France dans les années quatre-vingt-dix. Ainsi, faut-il comparer les données avec prudence. Malgré ces problèmes, il semble globalement que l'on se dirige en France et en Grande-Bretagne vers une plus grande participation des pères au sein de la famille concernant les tâches domestiques et parentales (tableaux 4 et 5).

Les enquêtes nationales font état d'une assez grande similitude entre les deux pays en ce qui concerne le temps consacré, aujourd'hui, par les hommes et les femmes aux tâches domestiques et parentales, ainsi que d'une forte inégalité qui perdure dans la division de ces tâches.

Ainsi, en 1998, les femmes accomplissaient 68 % des tâches domestiques en France parmi les ménages vivant en couple (tableau 4), alors que, en Grande-Bretagne, en 1997, la part féminine relative au travail domestique était de 76 % (Laurie et Gershuny, 2000) (tableau 5). Ce dernier chiffre, basé sur les estimations réalisées par les hommes et les femmes de leur propre activité domestique et de celle de leur partenaire, est toutefois remis en question par les données calculées à partir des budgets-temps hebdomadaires (que l'on peut supposer plus précis) pour les mêmes années. D'après ces chiffres, la part féminine des activités domestiques aurait ainsi connu un déclin plus significatif, de 77 % en 1975 à 63 % en 1997 (Laurie et Gershuny, 2000 ; Sullivan, 2000). Même si les budgets-temps concernent un échantillon

Tableau 4

Temps consacré aux activités professionnelles et domestiques en France (heures/minutes par semaine)

Activités	Hommes		Femmes		% femmes 1998
	1986	1998	1986	1998	
Travail professionnel	36:43	34:19	18:20	19:26	36
Travaux domestiques	11:42	14:08	33:07	29:36	68
Soins aux tiers (1)	02:01	02:16	05:51	05:09	69

Source : Anxo D., Flood L. et Kocoglu Y., 2002, *Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein du couple : une comparaison entre la France et la Suède*, *Économie et Statistique*, n° 352-353.

Champs : ensemble des ménages vivant en couple âgés de 18 à 64 ans.

(1) Les soins aux tiers recouvrent le temps consacré aux enfants mais également les soins portés à d'autres membres de la famille (parents âgés).

Tableau 5

Temps consacré aux activités domestiques (1) (heures/minutes par semaine) en Grande-Bretagne

	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Homme	06:00	06:36	06:00	06:12	06:00	05:54
Femme	21:30	21:36	20:12	19:48	18:54	18:24
Part féminine	78 %	77 %	77 %	76 %	76 %	76 %

Source : Laurie H. et Gershuny J., 2000, *Couples work and money in Seven years, in Seven years in the lives of British families* (sous la dir. de Berthoud R. et Gershuny J.), Bristol, Policy Press.

(1) Les activités domestiques incluent cinq activités : le nettoyage, la cuisine, les courses, le linge et les soins aux enfants.

(8) L'enquête de É. Algava (2002) montre que, parmi les pères qui se disent « toujours » ou « les plus souvent » disponibles le matin de l'enquête, seuls 25 % des pères se sont spécifiquement occupés de leurs enfants (contre 55 % des mères).

réduit de couples, leurs résultats suggèrent une égalisation plus importante des activités domestiques au sein des couples britanniques que chez leurs homologues français.

Une répartition des tâches parentales très inégalitaire entre hommes et femmes

Pour les tâches parentales, les enquêtes budgets-temps mettent en évidence que les femmes y consacrent deux fois plus de temps que les hommes dans les deux pays (tableau 6). L'hypothèse d'un partage plus égalitaire en Grande-Bretagne (pays « pionnier » en la matière pour Jan Künzler, 2002 ; voir aussi Abigail Gregory et Jan Windebank, 2000) ne trouve donc aujourd'hui qu'une très faible confirmation. Dans les deux pays, le soin aux enfants semble être resté un domaine très marqué en matière de division sexuelle des tâches. La pratique quotidienne semble donc confirmer – ou refléter – le consensus sociétal sur la spécialisation sexuelle, observée *supra* dans les décisions légales concernant la garde des enfants après le divorce. D'autres chiffres confirment ce constat. Dans les deux pays, la part des pères qui travaillent à temps partiel est de 2 % (O'Brien and Shemilt, 2003). Par ailleurs, très peu d'hommes réduisent leur temps de travail après la naissance des enfants ; au contraire, l'arrivée de jeunes enfants conduit normalement à une réduction du temps de travail des femmes et à une hausse en contrepartie de celui de leur partenaire (Anxo *et al.*, 2002 ; Dex, 1999 ; Laurie et Gershuny, 2000).

De même, en France comme en Grande-Bretagne, les pères sont assez peu nombreux à s'absenter de leur travail pour s'occuper d'un enfant. En Angleterre, 28 % des pères d'un enfant âgé de moins de 11 ans ont quitté leur travail pour ce motif (Harkness, 2003 ; O'Brien et Shemilt, 2003) ; en France, 31,5 % des pères se sont absentés de leur travail lorsque le benjamin a été malade (Fagnani et Letablier, 2003). Ainsi, malgré le taux croissant d'activité féminine dans les deux pays au cours des trente dernières années, les femmes s'occupent encore en priorité des enfants et adaptent davantage leur activité professionnelle aux besoins de ces derniers.

Certains facteurs clés semblent jouer de la même façon sur la participation du père dans les tâches domestiques et parentales même si des problèmes de comparaison des enquêtes (champs, dates, organisation) refont surface. D'abord, plus les mères s'intègrent sur le marché

du travail, plus elles réduisent leurs tâches parentales et domestiques, bien que, en France, l'impact sur le partage des tâches parentales semble restreint (Algava, 2002). En France et en Grande-Bretagne, les couples à double emploi à temps plein ont la répartition la plus égalitaire des tâches (Algava, 2002 ; Ferri and Smith, 1996 ; Sullivan, 2000). On constate d'ailleurs que le travail à temps partiel féminin dans les deux pays conduit proportionnellement à une surcharge de travail domestique et parentale pour la mère (Anxo *et al.*, 2002 ; Barrère-Maurisson *et al.*, 2001 ; Sullivan, 2000).

Les horaires de travail très lourds limitent la contribution des pères aux activités parentales

Les horaires de travail très lourds mettent toutefois une limite à la contribution des pères aux activités parentales (Fagnani et Letablier, 2002 ; Ferri and Smith, 1996), notamment en Grande-Bretagne lorsque les pères effectuent plus de 50 heures de travail par semaine (Ferri and Smith, 1996). Ici, les différences entre les régimes de temps de travail entrent en jeu, car le travail féminin à temps partiel – souvent associé à une flexibilité temporelle accrue – est plus important en Grande-Bretagne qu'en France. Il semblerait que la variable « entreprise » joue dans la participation du père aux tâches domestiques, mais il est difficile de séparer les contraintes d'entreprise de la valeur individuelle attachée au travail, et identifiée dans des travaux britanniques et français (Chaffaut *et al.*, 2002 et 2003, Hatten *et al.*, 2002).

Tableau 6

Le temps parental en France et en Grande-Bretagne (heures/minutes par semaine)
Temps consacré aux activités effectuées par les parents avec ou pour les enfants

	France (1)	Grande-Bretagne (2)	
		Ouvriers/employés	Cadres, professions libérales
Hommes	13,39	14	18
Femmes	25,16	32	60

(1) En 1999. Source : Barrère-Maurisson M.-A., Rivier S. et Minni C., 2001, Le partage des temps pour les hommes et les femmes ou comment conjuguer travail rémunéré, non rémunéré et non-travail, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité), Premières Synthèses, n° 11-1.

(2) En 1997. Source : Sullivan O., 2000, The division of domestic labour: twenty years of change ?, *Sociology*, n° 34(3).
Champ : personnes vivant en couple, avec enfant(s).

Jeanne Fagnani et Letablier ont montré que plus le salaire est élevé, plus l'engagement professionnel est important et les horaires plus longs moins le père se consacre à la famille. Ainsi, « ceux qui sont confrontés à de fortes exigences de la part de leur entreprise auraient des difficultés à concrétiser leurs aspirations à se conformer au modèle du "nouveau père" et à échapper à l'emprise des injonctions qui pèsent sur eux dans le monde du travail » (Fagnani et Letablier, 2003). Ces mêmes contraintes ont été évoquées dans une étude du CREDOC (Chaffaut et al., 2002 et 2003) concernant la prise du congé de paternité. Les pères ne désirant pas prendre leur congé étaient plus souvent des cadres ou des indépendants qui, pour motiver le non-usage de ce congé, évoquent des problèmes de charge de travail.

Par ailleurs, il semblerait que la variable « entreprise » joue à plusieurs niveaux : une culture d'entreprise de flexibilité et de compréhension des contraintes familiales en France et en Grande-Bretagne conduit à une plus grande participation des pères à la vie familiale (Hatten et al., 2002) et à la prise du congé de paternité (Chaffaut et al., 2002). En France, une enquête sur les pères bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation montre que les mauvaises conditions de travail dans certains secteurs (tel le commerce) ainsi que la concentration des pères dans des postes et des secteurs fortement féminisés – où ils auraient pu intégrer des formes de compromis en matière de conciliation entre vie familiale et professionnelle – peuvent favoriser le choix d'un retrait temporaire du marché de l'emploi en faveur de la famille (Boyer et Renouard, 2004). Une prise en compte des risques de perte d'emploi constitue également un facteur important dans la décision d'interrompre l'activité professionnelle pour les pères (Boyer et Renouard, 2004 ; Chaffaut et al., 2002 et 2003).

La relation entre organisation du temps de travail de la conjointe et arbitrages financiers jouerait également un rôle (Fagnani et Letablier, 2003). Lorsque la mère travaille en dehors des heures « normales », la probabilité d'être aidée par le père augmente, notamment lorsqu'elle a fréquemment des horaires de travail atypiques ne coïncidant pas avec ceux de son compagnon. Dans ce cas, le père alterne la garde des enfants avec la mère. Par ailleurs, la nécessité ou la volonté de réduire les frais de garde jouent également un rôle important. Warren Hatten, Louise Winter et Rachel Williams (2002) montrent que la participation des pères britanniques est également

influencée par des arbitrages financiers. Pourtant, la variable du revenu semble avoir un impact différencié dans les deux pays. En France, moins le salaire du conjoint dépasse celui de la femme, plus il contribue aux tâches domestiques (Anxo et al., 2002). En revanche, dans le cas d'un différentiel de salaire favorable à la conjointe, le partage des tâches parentales n'est pas plus égal en France, à l'opposé de la situation en Grande-Bretagne (Harkness, 2003 ; O'Brien et Shemilt, 2003).

En France, des études récentes font état également de l'importance des variables du revenu et de la formation sur la division des tâches domestiques et parentales. Elisabeth Algava (2002) montre que, dans les ménages comprenant des cadres ou professions intermédiaires, l'homme participe un peu plus aux tâches parentales que dans les ménages comprenant des ouvriers ou employés. Lorsque les deux parents font partie de la même catégorie socioprofessionnelle (CSP), l'arrivée d'au moins un enfant se traduit par une réduction du temps de travail des parents, surtout dans les CSP plus élevées (cadres et professions intermédiaires) où le couple gère davantage son temps de travail (Fermanian et Lagarde, 1998). Si le conjoint fait partie d'une CSP plus élevée que sa femme, l'arrivée d'un enfant se traduit alors par une hausse du temps de travail de celle-ci. Par ailleurs, l'impact de la variable « CSP » s'articule avec d'autres facteurs. Ainsi, dans le cas où le père est bénéficiaire de l'allocation parentale d'éducation, la conjointe a plus souvent une CSP plus élevée, elle est plus diplômée, gagne davantage que son conjoint et travaille autant que lui (90 % d'entre elles à temps plein) (Boyer et Renouard, 2004). En revanche, les études britanniques concernant l'impact de la CSP (Sullivan, 2000), donnent des résultats moins concluants et soulignent plutôt l'effet du statut professionnel de la femme (active à temps plein ou partiel) sur la contribution du père (tableau 6, p. 73).

L'attachement au travail : premier facteur de l'identité masculine des pères

Ces analyses tendent à confirmer les résultats d'études qualitatives sur le comportement paternel. Ainsi, les quatre modèles de la paternité identifiés par Marianne Modak et Clothilde Palazzo (2002) pour la Suisse romande seraient déterminés par le capital humain des deux partenaires, le modèle « conjoint » (plus ou moins égalitaire) correspondant à une fonction professionnelle

supérieure, par conséquent à des emplois bien rémunérés, et offrant une certaine flexibilité temporelle, de la femme comme de son mari. La typologie proposée par Michèle Ferrand (1984) est assez similaire, dans la mesure où le niveau de formation des conjoints et leur capacité à trouver un emploi bien rémunéré et offrant la possibilité d'un certain statut social déterminent avant tout l'investissement familial du père. Dans l'étude de Kathleen Gerson (citée par Reeves, 2002), le statut professionnel de la femme semble être le facteur principal déterminant les comportements paternels, mais les salaires des deux conjoints jouent également un rôle important.

Cependant M. Modak et C. Palazzo soulignent que, pour presque tous les pères interviewés, la conciliation de la vie professionnelle et familiale est considérée comme une question féminine, le travail non rémunéré des femmes leur permettant de continuer à donner la priorité au travail rémunéré dans leur propre emploi du temps et dans la construction de leur propre identité. En Grande-Bretagne, W. Hatten, L. Winter et R. Williams (2002) démontrent également l'attachement au travail comme premier facteur de l'identité masculine des pères.

Un mouvement récent de prise en compte de la paternité par les politiques publiques

Dans les deux pays, l'engagement familial des pères peut donc être caractérisé comme dépendant et ambigu [Singly (de), 1996 ; Speakman et Marchington, 1999]. Comme Christine Castelain-Meunier (2002) le fait observer pour la France, la nouvelle paternité semble se construire dans l'imaginaire des hommes et des femmes – surtout en opposition au passé –, mais peine encore à se réaliser dans la pratique actuelle.

L'examen des politiques publiques relatives à la paternité en France et en Grande-Bretagne fait ressortir un mouvement récent vers une prise en compte des besoins spécifiques des pères. Il montre également l'émergence, en partie sous l'impulsion de l'Union européenne, de politiques incitatives visant à encourager une plus

grande participation paternelle à la vie des enfants. Toutefois, dans les deux pays, la notion de « co-parentalité » n'est pas ancrée dans la pratique des tribunaux lors des séparations ou des divorces, créant ainsi un espace de contestation et de débat public sur la place des pères dans la vie des enfants.

Néanmoins, des différences importantes subsistent. Les politiques publiques continuent à afficher des différences importantes tant sur l'axe individualisme-collectivisme (mode de garde des enfants) que sur l'axe individualisme-familialisme (impôts et allocations). Les droits nouveaux, qui pourraient suggérer une convergence vers le modèle européen de la paternité « impliquée », sont appliqués dans des contextes différents : en Grande-Bretagne, les droits nouveaux dans le domaine de la co-parentalité sont limités et s'accompagnent d'un renforcement des obligations financières paternelles alors qu'en France, l'impact des droits récemment accordés (notamment, l'extension du congé paternité et les lois sur la co-parentalité) est atténué par une politique familiale toujours axée sur une spécialisation sexuée des fonctions parentales.

Ces différences reflètent des orientations distinctes en matière de politiques publiques, qui reposent à leur tour sur des ordres sociétaux de genre distincts (Pfau-Effinger, 2002) qui s'appuient eux-mêmes sur des normes sociétales relativement enracinées (9). Si on ajoute les régimes de temps de travail, les régimes de paternité sont plutôt mixtes dans les deux pays, tout en conservant leurs spécificités nationales. En effet, le régime du temps de travail apparaît comme une tendance structurelle lourde, qui peut minorer l'impact de changements institutionnels sur les pratiques individuelles. Dans le cas britannique, les longs horaires de travail chez les pères, couplés au recours au temps partiel féminin (et ses inégalités de salaires correspondantes), tendent à renforcer une division traditionnelle des tâches et à inhiber l'investissement familial des pères. En revanche, en France, le régime du temps de travail évoqué par E. Mutari et D. Figart – 2001 – (femmes mariées travaillant à temps plein, durée du temps de travail masculine et féminine similaire, nombre

(9) Ainsi, selon une étude internationale sur les attitudes concernant les rôles de genre (réalisée en 1994 dans le cadre de l'*International Social Survey Programme*), les réponses à la question « Quelle serait la meilleure situation pour un couple ayant à charge un enfant de moins de 3 ans ? » démontrent une préférence nette en Grande-Bretagne pour la prise en charge maternelle de l'enfant : 47 % d'hommes et 49 % de femmes estiment que la femme devrait rester au foyer et 42 % des hommes comme des femmes optent pour le travail maternel à temps partiel. Les réponses françaises sont réparties de façon plus ou moins égale entre bi-activité des couples, travail maternel à temps partiel et inactivité maternelle (Crompton et Le Feuvre, 2000).

réduit d'heures supplémentaires) plutôt favorable à un meilleur partage des responsabilités parentales n'a pas encore porté ses fruits.

Des similitudes dans les pratiques parentales

Au niveau des pratiques parentales, malgré les difficultés de comparaison, il existe plus de similitudes que de différences entre les deux pays. Deux observations semblent pertinentes. D'une part, un même processus de responsabilisation paternelle peut emprunter des voies différentes et donc rencontrer des lieux de blocages différents. Ainsi, en France, le changement est principalement porté par les politiques publiques,

mais elles sont elles-mêmes ambiguës. En Grande-Bretagne, les politiques publiques sont affaiblies par le recours au marché privé : c'est le régime du temps, ancré dans l'ordre sociétal de genre, qui semble contredire le discours officiel de la conciliation. D'autre part, le décalage entre les régimes de paternité et la réalité observée des pratiques paternelles pourrait indiquer soit que les politiques publiques en la matière sont principalement symboliques, soit – lecture plus optimiste – que l'on est toujours en pleine période de transition vers un nouvel ordre social de genre. En ce sens, les droits nouveaux en matière de congé paternel, quoique très limités, laissent entrevoir la possibilité d'une convergence européenne – lente et timide – vers le modèle scandinave de l'équité sexuelle.

Références bibliographiques

Algava É., 2002, *Quel temps pour les activités parentales ?*, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (ministère de l'Emploi et de la Solidarité), **Études et Résultats**, n° 62.

Anxo D., Flood L. et Kocoglu Y., 2002, *Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein du couple : une comparaison entre la France et la Suède*, **Économie et Statistique**, n° 352-353.

Barrère-Maurisson M.-A., Rivier S. et Minni C., 2001, *Le partage des temps pour les hommes et les femmes ou comment conjuguer travail rémunéré, non rémunéré et non-travail*, **Premières Synthèses**, n° 11.1.

Blöss T. (dir.), 2001, *L'égalité parentale au cœur des contradictions de la vie privée et des politiques publiques*, in **La dialectique des rapports hommes-femmes**, Paris, PUF.

Boyer D. et Renouard S., 2004, *Les hommes bénéficiaires de l'APE : quels arbitrages au sein des couples ?*, Dossiers d'études.Allocations familiales, CNAF, n° 57 (à paraître).

Burgess A., 1997, **Fatherhood reclaimed**, London, Vermillion.

Burghes L., Clarke, L. et Cronin N., 1997, **Fathers and fatherhood in Britain**, London, Family Policy Studies Centre.

Castelain-Meunier C., 2002, **La place des hommes et les métamorphoses de la famille**, Paris, PUF.

Chaffaut D. avec la collaboration de David É. 2003, *Le congé de paternité, vécus et représentations dans les premiers mois de sa mise en œuvre*, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (ministère de l'Emploi et de la Solidarité), **Études et Résultats**, n° 228.

Chaffaut D., David E. et Vallet, M., 2002, **Les débuts du congé paternité : vécu et représentations**, Paris, CREDOC.

Collier R., 1995, **Masculinity, law and the family**, London and New York, Routledge.

Collier R., 2001, *Changing Men's Role : Reassessing the relationship between law, policy and family practices*, paper given at the conference « Progressing Gender Relations in Europe : issues of equality in paid and unpaid work », University of Salford, 5-6 September 2001.

Commaille J., Strobel P. et Villac M., 2002, **La politique de la famille**, Paris, La Découverte.

Connell R. W., 1995, *Masculinities*, Cambridge, Polity Press.

Crompton R. et Le Feuvre N., 2000, *Gender, family and employment in comparative perspective : the realities and representations of equal opportunities in Britain and France*, *Journal of European Social Policy*, n° 10 (4).

Devreux A.-M. et Frinkling G., 2001, *Les pratiques des hommes dans le travail domestique. Une comparaison franco-néerlandaise*, Paris, CNRS/IRESO et Tillburg University, Work and Organisation Research Center.

Dex S. (dir.), 1999, *Families and the labour market: trends, pressures and policies*, London, Family Policy Studies Centre/Joseph Rowntree Foundation.

Fagan C., 2002, *Time, money and the gender order: work orientations and working-time preferences in Britain*, *Gender, Work and Organisation*.

Fagnani J., 2000, *Un travail et des enfants. Petits arbitrages et grands dilemmes*, Paris, Bayard éditions.

Fagnani J. et Letablier M.-T., 2003, *S'occuper des enfants au quotidien : mais que font donc les pères ?*, *Droit Social*, n° 3.

Families need Fathers, 2003, « Shared Residence », <http://www.fnf.org.uk/shared.htm>,

Families need Fathers, 2003, « Unmarried Fathers », <http://www.fnf.org.uk/unwed.htm>.

Fermanian J.-D. et Lagarde S., 1998, *Les horaires de travail dans le couple*, *Économie et Statistique*, n° 321-322.

Ferrand M., 1984, *Paternité et vie professionnelle*, *Le sexe du travail*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.

Ferrand M., 2001, *Du droit des pères aux pouvoirs des mères*, in *Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme* (sous la dir. de Laufer J., Marry C., Maruani M.), Paris, PUF.

Ferri E. et Smith K., 1996, *Parenting in the 1990s*, Family and Parenthood Series, London, Family Policy Studies Centre.

Franco A. et Winqvist K., 2002, *Women and men reconciling work and family life*, *Statistics in focus, Population and social conditions*, n° 9.

Gavanas A., 2002, *The Fatherhood Responsibility Movement: the centrality of marriage, work and male sexuality in reconstructions of masculinity and fatherhood*, in *Making men into fathers. Men, masculinities and the social politics of fatherhood* (sous la dir. de Hobson B.), Cambridge, Cambridge University Press.

Geldolf B., 2003, *The real love that dare not speak its name*, London, Hart Publishing.

Gregory A. et Windebank J., 2000, *Women and work in Britain and France. Practice, theory and policy*, Basingstoke, Macmillan.

Hantrais L., 2000, *From equal pay to reconciliation of employment and family life*, in *Gendered Policies in Europe. Reconciling Employment and Family Life*, New York, St Martin's Press.

Harkness S., 2003, *The household division of labour: changes in families' allocation of paid and unpaid work, 1992-2002*, in Dickens R., Gregg P. et Wadsworth J. (dir.), *The labour market under new labour. The state of working Britain*, Basingstoke, Palgrave.

Hatten W., Winter L., Williams R., 2002, *Dads on dads: needs and expectations at home and at work*, London, Equal Opportunities Commission.

Herlth A., 2002, *The new fathers: what does it mean for children, marriage, and for family policy?*, in *Family life and family policies in Europe. Problems and issues in comparative perspective* (sous la dir. de Kaufmann F.-X., Kuyser A., Schulze H.J. et Strohmeier K.P.), Oxford, OUP.

Hester M. et Harne L., 1999, *Fatherhood, children and violence: placing the UK in an international context*, in *Engendering Social Policy* (sous la dir. de Watson S. et Doyal L.), Buckingham, Open University Press.

HMTreasury and DTI, 2003, *Balancing work and family life: enhancing choice and support for parents*.

Hobson B. et Martin D., 2002, *Introduction*, in Hobson Barbara (dir.), *Making men into fathers. Men, masculinities and the social politics of fatherhood*, Cambridge, Cambridge University Press.

Hurstel F., 1996, *La déchirure paternelle*, Paris, PUF.

Künzler J., 2002, *Paths towards a modernization of gender relations, policies, and family building*, in *Family Life and Family Policies in Europe, Problems and Issues in Comparative Perspective* (sous la dir. de Kaufmann F.-X., Kuyser A., Schulze H.J. et Strohmeier K.P.), Oxford, OUP.

Laurie H. et Gershuny J., 2000, *Couples, work and money*, in *Seven Years in the Lives of British Families* (sous la dir. de Berthoud R. et Gershuny J.), Bristol, Policy Press.

Le Camus J., 2000, *Le vrai rôle du père*, Paris, Odile Jacob.

Letablier M.-T., 2002, *L'égalité entre les sexes : un enjeu de politique familiale*, *Informations sociales*, n° 102.

Lewis J., 2002, *The problem of fathers: policy and behaviour in Britain*, in *Making men into fathers: men, masculinities and the social politics of fatherhood* (sous la dir. de) Hobson B., Cambridge, CUP.

Lupton D. et Barclay L., 1997, *Constructing fatherhood: discourses and experiences*, London, Sage.

Méda D., 2001, *Le Temps des femmes Pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Champs Flammarion.

Messner M., 1997, *Politics of masculinities. Men in movements*, London et New York, Sage.

Modak M. et Palazzo C., (2002), *Les pères se mettent en quatre ! Responsabilités quotidiennes et modèles de paternité*, Lausanne, Editions EESP.

Monéger F., 2000, *Un droit asexué*, in *Les implicites de la politique familiale* (sous la dir. de Chauvière M., Sassier M., Bouquet B., Allard R. et Bibes B.), Paris, Dunod.

Mutari E. et Figart D.-M., 2001, *Europe at a crossroads: harmonization, liberalization and the gender of work time*, *Social Politics*, Printemps.

O'Brien M. et Shemilt I., 2003, *Working fathers: earning and caring*, Manchester, Equal Opportunities Commission.

Pfau-Effinger B., 2002, *Changing welfare states and labour markets in the context of European gender arrangements*, in *Changing Labour Markets, Welfare Policies and Citizenship* (sous la dir. de Goul Andersen J. et Jensen P.H.), Bristol, Policy Press.

Reeves R., 2002, *Dad's army. The case for father-friendly workplaces*, London, The Work foundation.

Rubery J., Smith M. et Fagan C., 1998, Gender, societal effects and working-time regimes, *Feminist Economics*, n° 4,1.

Russell G., 2001, *Adopting a global perspective on fatherhood*, in *A man's world? Changing men's practices in a globalized world* (sous la dir. de Pease B. et Pringle K.), London et New York, Zed Books.

Silvera R., 2002, *Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe : un enjeu pour l'égalité*, Paris, La Documentation française.

Singly F. (de), 1996, *Le soi, le couple et la famille*, Paris, Nathan.

Speakman S. et Marchington M., 1999, *Ambivalent patriarchs: shiftworkers, 'breadwinners' and housework*, *Work, Employment and Society*, n° 13/1.

Sullivan O., 2000, *The division of domestic labour: twenty years of change?*, *Sociology*, n° 34(3).

The Home Office, 1998, *Supporting Families*, London, The Home Office.