

MYRIAM CHATOT*

**LE TEMPS DES PÈRES. SOCIALISATION ET RÉSISTANCES AU
RÔLE DE POURVOYEUR DE SOINS DANS LE CADRE D'UN CONGÉ
PARENTAL À TEMPS PLEIN**

*Thèse de sociologie sous la direction de Marc Bessin (EHESS),
soutenue le 5 juin 2020*

Mots-clés : genre, congé parental, paternité, parentalité, conciliation
travail-famille, socialisation, pourvoyeur de soins, temporalités

La réforme du Complément de Libre Choix d'Activité (CLCA), proposée dans le cadre du projet de loi de 2013 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, visait à augmenter le nombre d'hommes bénéficiaires de l'allocation dite de complément d'activité, destinée aux parents qui réduisent ou arrêtent leur activité professionnelle après une naissance. Cette réforme reposait (dans ses objectifs affichés) sur le postulat qu'une plus grande proportion de bénéficiaires masculins permettrait réduire les inégalités entre hommes et femmes. En effet, cette augmentation permettrait que les parents des deux sexes aient à articuler travail et famille, plutôt que de faire reposer cette préoccupation principalement sur les femmes. Ce postulat suppose donc que les pères en congé parental s'occupent effectivement du travail parental et ménager pendant cette période¹. Si le lien entre congé parental et travail domestique peut sembler « naturel », rien ne contraint (au sens légal) les bénéficiaires dans leur emploi du temps pendant cette période. Les pères en congé parental à plein temps provoquent un « trouble dans le genre » en recourant à un dispositif largement utilisé par les femmes et en endossant un rôle traditionnellement féminin (celui de « parent

* Doctorante en sociologie au laboratoire IRIS (*Institut de recherche interdisciplinaire sur les enjeux sociaux*), EHESS.

¹ Je désigne comme « en congé parental » les parents qui ont bénéficié d'un complément d'activité (CLCA, Prestation Partagée d'accueil du jeune Enfant ou PréPare) et/ou d'un congé parental d'éducation. Ce dernier est un congé dont peut bénéficier tout parent salarié.e d'une entreprise depuis au moins un an et ayant un.e enfant de moins de trois ans.

au foyer »)². Leur caractère minoritaire fait de ces hommes un poste d'observation privilégié des inégalités de sexe en matière de parentalité. L'objectif de ma thèse est de comprendre comment un homme devient pourvoyeur de soins (c'est-à-dire responsable de la satisfaction des besoins des autres membres de la famille, notamment ceux des enfants) dans le cadre d'un congé parental à plein temps. Le questionnement est double : il s'agit d'une part de comprendre à quelles conditions un père en couple hétérosexuel recourt au dispositif du congé parental, et d'autre part de rendre compte des processus de socialisation par lesquels un père devient pourvoyeur de soins dans ce cadre.

Approche et enjeux du sujet

Cette recherche doctorale a débuté par un étonnement : le constat de la similarité dans les journées « typiques » décrites par les pères et les mères en congé parental à plein temps, et plus largement le rapport au temps quotidien décrit par ces parents des deux sexes. En effet, au regard des attentes normatives qui pèsent sur les femmes à être de « bonnes mères », en termes de travail parental³ et de disponibilité à l'enfant⁴, constater que les journées des mères en congé parental sont dictées par les besoins de l'enfant n'était guère surprenant. À l'inverse, les pères sont réputés faire preuve d'une « paternité conditionnelle »⁵ (c'est-à-dire qu'ils ont la possibilité de choisir les tâches et les obligations parentales qu'ils prennent en charge) et d'une disponibilité intermittente⁶. Or, les pères en congé parental à plein temps que j'ai rencontrés et ceux étudiés dans plusieurs pays de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE)⁷ décrivent leurs journées comme dictés par le rythme de l'enfant gardé et leurs

² Judith BUTLER, *Trouble dans le genre – le féminisme et la subversion de l'identité*, Paris, La Découverte, 2006.

³ Anne VERJUS, Marie VOGEL, « Le travail parental : un travail comme un autre ? », *Informations sociales*, 154-4, 2009, p. 4-6.

⁴ Danielle CHABAUD-RYCHTER, Dominique FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Françoise SONTTHONNAX, *Espace et temps du travail domestique*, Librairie des Méridiens, 1985 ; Ellie LEE, Jennie BRISTOW, Charlotte FAIRCLOTH, Jan MACVARISH (coll.), *Parenting Culture Studies*, Croydon, Palgrave Macmillan, 2014.

⁵ Marianne MODAK, Clothilde PALAZZO, *Les pères se mettent en quatre ! Responsabilités quotidiennes et modèles de paternité*, Lausanne, Publications universitaires romandes (Cahiers de l'EESP), 2002.

⁶ François DE SINGLY, *Le soi, le couple et la famille*, Paris, Armand Colin, 2016 [1996].

⁷ Margaret O'BRIEN, Karin WALL (dir.), *Comparative Perspectives on Work-life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone*, Berlin, Springer International Publishing, 6, 2016.

activités sont dans leur immense majorité avec ou au bénéfice de l'enfant.

Dès lors, j'ai voulu élucider ce constat d'une « paternité inconditionnelle » des pères en congé parental. Deux pistes principales ont été explorées. Dans un premier temps, il s'agissait de se demander si ces hommes présentaient un rapport atypique à la paternité, ce qui expliquerait leur recours au congé parental et leur implication dans le travail parental pendant cette période. L'analyse des données a écarté cette explication, en tous cas en tant que situation majoritaire. Dans un second temps, j'ai étudié les mécanismes qui ont conduit ces hommes à avoir des rapports au temps similaires concernant leurs journées de congé parental en dépit de la diversité de leurs parcours de vie.

L'enquête

L'analyse s'appuie sur un large corpus d'entretiens semi-directifs menés auprès de parents ayant au moins un enfant de moins de trois ans. Le cœur du corpus est constitué d'entretiens avec des pères ayant pris un congé parental d'éducation à temps plein et/ou un complément d'activité à taux plein, en couple avec une femme active occupée au moment de l'entretien (37)⁸. Des enquêtes complémentaires ont également été menées sur d'autres populations, dans un objectif de comparaison : conjointes de pères en congé parental (10), mères en congé parental (21), pères ayant au moins un enfant de moins de trois ans et n'ayant pas bénéficié d'un congé parental (42), pères en congé parental à temps partiel (4).

Concernant la constitution de l'échantillon, de nombreux biais ont été employés pour recruter des parents : liste des hommes bénéficiaires du CLCA de la Caisse des Allocations Familiales de Paris, mails à des modes d'accueil situés en France métropolitaine, interconnaissance. Ces méthodes de recrutement ont pu conduire à une surreprésentation de parents ayant recours à un mode d'accueil payant et de pères de classes moyennes et supérieures.

Le choix qui a été fait de se concentrer sur les pères en congé parental à temps plein signifie que l'enquête porte sur une minorité. En effet, comme rappelé précédemment, les pères en congé parental (indépendamment du caractère partiel ou total du congé) sont minoritaires parmi les pères : seuls 2% des pères prennent un congé parental à temps plein et 2% prennent un congé parental à temps partiel

⁸ Un des pères était cependant en famille homoparentale.

après une naissance, contre respectivement 15% et 11% des mères⁹. Ils sont également minoritaires au sein de l'ensemble des parents en congé parental. Concernant les bénéficiaires de la PréPare, la part d'hommes bénéficiaires a légèrement augmenté ces dernières années mais elle reste réduite : 3,9% en 2014, 6,2% en 2017¹⁰. Plus spécifiquement, les pères en congé parental à plein temps sont minoritaires au sein des pères bénéficiaires d'un complément d'activité : en 2017, 75% des pères bénéficiaires de la PréPare perçoivent la prestation à taux partiel, contrairement aux mères bénéficiaires puisque plus d'une mère bénéficiaire sur deux ne travaille pas.

Dans ce résumé, pour alléger l'écriture, l'expression « les pères » ou « les hommes rencontrés » renverra à ceux qui ont pris un congé parental à plein temps.

Hypothèses

Le but de ma recherche doctorale est d'appréhender le rôle de pourvoyeur de soins sous l'angle de la socialisation. Il s'agit tout d'abord de questionner les parcours de vie qui amènent un homme à recourir à un congé parental à plein temps, recours statistiquement improbable. Deux hypothèses contradictoires peuvent être formulées à ce sujet. Selon la première hypothèse, les hommes bénéficiaires auraient eu recours au congé parental parce qu'ils ont connu une socialisation particulière pendant leur enfance, laissant une large place à des activités « féminines » par exemple ou au *caring* (les activités de soins) des enfants. Dans ce cas, le recours au congé parental s'inscrirait dans la continuité d'une trajectoire de vie atypique. À l'inverse, selon la seconde hypothèse, inspirée par les enquêtes sur les hommes en situation d'« inversion du genre »¹¹ (c'est-à-dire dans des emplois ou des situations traditionnellement féminines), le recours au congé parental serait « accidentel » voire n'aurait que peu à voir avec la garde des enfants.

Ensuite, j'ai voulu comprendre comment un homme devient pourvoyeur de soins dans le cadre d'un congé parental. Dans cette

⁹ Stéphanie GOVILLOT, « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse son activité contre une femme sur deux », *INSEE Première*, 1454, 2013.

¹⁰ Claire LAPORTE, Emilie LEGENDRE, « Bilan de la Prépare – une prestation moins utilisée, rarement partagée et toujours peu attractive auprès des pères », *l'e-ssentiel*, 183, 2018.

¹¹ Yvonne GUICHARD-CLAUDIC, Danièle KERGOAT, Alain VILBROD (dir.), *L'inversion du genre – quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2008.

perspective, il s'agissait d'étudier quels processus de socialisation à la parentalité s'opèrent dans le cadre du congé : comment un individu apprend à s'occuper d'un nourrisson ou d'un enfant en bas-âge, non seulement en ce qui concerne les gestes de soins mais aussi dans la gestion des besoins de l'enfant ou de ses propres affects ? Je postule que le congé parental constitue un dispositif de socialisation temporelle pour les parents bénéficiaires, dans la mesure où ces derniers apprennent à mettre leur temps au service de leur.s enfant.s.

Le recours systématique à des formulations génériques comme « les hommes » ou « les pères » dans ce résumé ne doit cependant pas laisser croire que les pères en congé parental à plein temps sont considérés comme un ensemble homogène. Au contraire, cette thèse vise à rendre compte de l'hétérogénéité de ces hommes, tant du point de vue des parcours de vie que des effets des processus de socialisation découlant du congé parental.

Principaux résultats

Les pères en congé parental : une pluralité des parcours de vie

L'enquête a mis en évidence différents profils de pères, en fonction de leurs parcours de vie et de leurs emplois du temps du congé parental. J'ai ainsi distingué trois ensembles d'hommes, suivant leur rapport à la fonction de pourvoyeur de soins.

Pour la majorité des pères en congé parental à plein temps rencontrés (17), se consacrer au travail parental constituait une responsabilité temporaire. Ces hommes de classes moyennes et supérieures ont des carrières professionnelles linéaires. Presque systématiquement en CDI et à temps plein, ils présentent le congé comme une « parenthèse » dans leur carrière. Présenté comme une opportunité unique de passer du temps avec sa famille, le congé est appréhendé comme « un temps si court »¹², qui permettrait de « profiter » des enfants pendant qu'ils sont encore petit.es, selon des modalités qui ne se représenteront pas par la suite. Les conditions d'emploi des conjoint.es et de la situation financière du couple pouvaient également intervenir dans la prise de décision.

Quelques pères rencontrés (7) présentaient au contraire le congé moins comme une coupure dans leur parcours professionnel que comme

¹² Heini MARTISKAINEN, « Devenir mère, dire sa maternité - Socialisations et émotions invisibilisées de la maternité en Finlande », *Politiques sociales et familiales*, 103, 2011, p. 5-15.

une continuité : exerçant des emplois peu qualifiés, « alimentaires », ou facilitant l'articulation travail-famille (2 enseignants), ils se décrivent comme responsables de la gestion quotidienne de la famille depuis l'arrivée de leur premier enfant. À ce titre, prendre un ou des congés parentaux constituait une « évidence » ou a été une solution pour garder le plus jeune enfant en cas de changement familial (comme un déménagement).

Enfin, un nombre important de pères (13) faisaient un usage mixte du temps du congé : s'ils prenaient en charge une part importante du travail parental et dans une moindre mesure ménager pendant cette période, ils ont aussi mené des démarches ou des activités en lien avec une activité rémunérée. Plus hétérogène que les groupes précédents, plusieurs sous-catégories se dessinent au sein de cet ensemble, tant du point de vue de l'appartenance sociale que celle de la pondération entre temps en lien avec le travail rémunéré et le temps de travail domestique. On peut ainsi distinguer :

- Les « apprentis-conciliateurs », ouvriers ou employés avant la prise du congé, qui se reconvertissent à la fin de leur congé parental ou après vers des emplois susceptibles de leur permettre d'articuler vie professionnelle et vie familiale (enseignant, travailleur indépendant, etc.)
- Les « chômeurs de longue durée », qui ont eu recours au congé parental pour indemniser une période d'inactivité : le congé parental représente pour eux un temps d'attente, pendant lequel ils sont assignés à la garde des enfants faute d'accès à un autre mode d'accueil
- Les pères « en congé de formation », cadres, qui utilisent le dispositif du congé parental pour faire pression sur leur employeur afin d'obtenir une rupture conventionnelle à leurs conditions et pour monter une nouvelle activité (entreprise, artiste) pendant que les enfants sont gardés par un autre mode d'accueil (crèche)

Ainsi, seule une minorité de pères se présente comme responsable de longue date de l'articulation travail-famille. L'enquête met en évidence les logiques contextuelles du recours au dispositif pour ces hommes : prendre un congé apparaît comme une opportunité qui a été saisie à un moment particulier du parcours professionnel et familial de ces hommes. Le rapport de ces hommes à l'emploi exercé avant le congé et l'accessibilité d'autres modes d'accueil jouent un rôle essentiel dans la souscription.

Par ailleurs, les pères « négocient » (avec l'enquêtrice, leur conjointe ou eux-mêmes) un emploi « masculin » du temps du congé parental, notamment en le présentant comme en relation avec le monde professionnel. *A minima*, il s'agit pour ces hommes de faire montre de leur attachement au rôle de pourvoyeur de ressources. Pour ce faire, ils mettent en avant le caractère temporaire du congé parental ou évoquent les « projets » en lien avec le monde de l'emploi qu'ils espèrent mettre en place pendant cette période. Pour quelques pères parmi les plus dotés en termes de capitaux (culturels, économiques et/ou symboliques), le congé est affecté principalement à la réalisation d'un changement professionnel pendant que les enfants sont gardés par un autre mode d'accueil. À l'inverse, pour des pères moins bien dotés, lorsque la durée du ou des congés est à l'origine d'un éloignement de la sphère du travail salarié, il peut s'agir de « faire de nécessité vertu » en opérant une reconversion professionnelle à la fin du dernier congé, souvent en sortant du salariat. Cependant, cet attachement au rôle de pourvoyeur de revenus ne doit pas éclipser l'implication de ces hommes dans la responsabilité d'assurer le *care* parental, y compris pour ceux dont les enfants sont confiés à un autre mode d'accueil.

Le congé parental comme éducation temporelle des pères

En dehors des pères qui étaient déjà responsables de la gestion quotidienne de la vie familiale, le congé parental constitue, pour la plupart des hommes rencontrés, une découverte. Certes, ils étaient presque toujours familiarisés avec le travail parental avant leur entrée dans le dispositif, même si dans de nombreux couples leur posture pourrait être qualifiée « d'aidant » de la mère. Or, s'occuper d'un ou de plusieurs enfants ne nécessite pas seulement des connaissances « techniques » ou théoriques liées à la réalisation des tâches parentales. Un aspect majeur de la parentalité consiste à acquérir des savoirs et des compétences temporels : savoir à quel moment un enfant peut/doit faire une chose, s'adapter au tempo de l'enfant pour réaliser une activité et développer les compétences émotionnelles adéquates, etc.

Ces compétences sont généralement acquises par les mères pendant le congé de maternité, période pendant laquelle elles sont seules responsables de l'enfant durant la journée¹³. Les pères n'ont généralement pas une expérience antérieure équivalente avant de prendre un congé parental à plein temps. Or, le congé parental se caractérise par

¹³ Bonnie Fox, *When Couples Become Parents – The Creation of Gender in the Transition to Parenthood*, Toronto, University of Toronto Press, 2009.

une temporalité déterminée par celle d'autrui¹⁴ : le parent en congé doit, selon le « contrat tacite »¹⁵ du dispositif, mettre son temps au service des autres membres de sa famille et donc coordonner l'organisation de ses journées avec ces derniers. À ce titre, ce congé représente pour eux une expérience de socialisation, constituée de savoirs temporels concernant l'enfant (ou les enfants) et de compétences temporelles nécessaires au bon accomplissement du travail parental¹⁶.

Il s'agit notamment d'apprendre la temporalité de l'enfant en bas-âge dont les pères ont la responsabilité, notamment son rythme circadien (veille/sommeil) et plus largement la récurrence de ses différents besoins (manger, dormir, être changé, jouer, etc.). Cet apprentissage peut être mis en évidence principalement par deux éléments. Tout d'abord, les pères opposent souvent les débuts du congé, où ils expliquent qu'ils étaient « débordés », et la période qui a suivi, où ils disent avoir appris à « s'organiser ». Or, la difficulté de « tout » faire¹⁷ rapportée initialement est rapprochée d'une incapacité initiale à identifier ce qui peut être fait en parallèle de la garde d'un enfant en bas-âge, c'est-à-dire des activités courtes, qui doivent tenir compte des moments où l'enfant est réveillé ou endormi. Ensuite, le récit des journées « typiques » est scandé par le rythme circadien de l'enfant, déterminé par les signaux perçus de fatigue ou d'énergie qu'il émet, décrits comme les « balises temporelles » qui structurent la journée.

Dès lors, les pères en congé parental développent plusieurs compétences et stratégies pour organiser leurs journées. Ces compétences et stratégies sont de différentes natures : établir des routines, regrouper les activités en fonction de l'état de l'enfant (éveillé ou endormi), anticiper, superposer plusieurs activités. L'anticipation passe par exemple par le fait de préparer le sac de langes pour les sorties pendant que l'enfant fait la sieste afin qu'il soit prêt au moment de son réveil. De même, quelques pères rapportent avoir appris à se montrer « multitâches » pendant le congé parental, en apprenant à préparer un repas en ayant un enfant dans le porte-bébé par exemple.

¹⁴ Aurélie DAMAMME, Patricia PAPERMAN, « Care domestique : des histoires sans début, sans milieu et sans fin », *Multitudes*, 37-38-2, 2009, p. 98-105.

¹⁵ Florence BRUNET, Pauline KERTUDO, *Etude sociologique sur l'insertion professionnelle des femmes en congé parental*, CNAF (Dossier d'études), 134, 2010.

¹⁶ Les pères en congé parental dont les enfants étaient gardés en crèche pendant cette période ne sont pas pris en compte ici.

¹⁷ C'est-à-dire assurer le travail parental, mais aussi prendre en charge certaines tâches ménagères et se dégager du « temps pour soi » pour se reposer ou faire des activités personnelles ou en lien avec l'activité professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes horaires des autres membres de la famille.

Une compétence centrale acquise par les pères consiste en l'apprentissage de gestion de sa disponibilité. Il peut s'agir de regrouper les activités qui ne sont pas en interaction avec l'enfant pendant les siestes, mais aussi de laisser l'enfant éveillé dans un parc le temps de faire des tâches perçues comme urgentes ou de renoncer à certaines activités qui selon eux ne leur permettraient pas d'être attentifs à l'enfant. La gestion de la disponibilité concerne également celle de ses propres affects, comme l'irritation provoquée par la fatigue. Ils expliquent souvent avoir pris l'habitude pendant cette période de se ménager (notamment en dormant pendant la sieste de l'après-midi de leur enfant), mais aussi avoir développé de la patience, c'est-à-dire avoir appris à réaliser un travail émotionnel¹⁸ : répression de son irritation face au manque de coopération de l'enfant, à sa lenteur ou à ses maladresses, performance d'une attitude bienveillante vis-à-vis de l'enfant.

Les pères ne sont cependant pas égaux dans leurs capacités à « s'organiser », en fonction des ressources dont ils disposent pour déléguer ponctuellement la garde de leur.s enfant.s en bas-âge, la part de travail ménager prise en charge par leur conjointe et les compétences temporelles qu'ils ont pu acquérir antérieurement au congé parental. Ainsi, les pères cadres et ceux qui étaient déjà responsables de la gestion quotidienne des enfants paraissent plus à même de se présenter dans une posture de maîtrise du temps que les autres.

La « bonne parentalité » est aujourd'hui définie par la capacité du parent à mettre son temps au service de l'enfant, à faire passer les besoins de ce dernier avant les siens et à réaliser un travail émotionnel afin de performer une attitude d'attention et de bienveillance envers lui¹⁹. De plus, le congé parental est généralement appréhendé par les parents bénéficiaires comme un temps « court » dont il faudrait « profiter » en maximisant le temps d'interaction parent-enfant. À ce titre, l'enfant apparaît comme un « agent socialisateur »²⁰ pendant le congé parental puisque c'est lui qui détermine l'emploi du temps du parent qui le garde. Les pères en congé parental à plein temps connaissent dès lors une socialisation temporelle, pour articuler temps parental, temps ménager et temps personnel ou en lien avec la sphère professionnelle.

¹⁸ Arlie Russell HOCHSCHILD, *Le prix des sentiments. Au cœur du travail émotionnel*, Paris, La Découverte (Laboratoire des sciences sociales), 2017 [1983].

¹⁹ Sharon HAYS, *The Cultural Contradictions of Motherhood*, New Haven, Yale University Press, 1998 ; Ellie LEE, *et alii*, *Parenting Culture Studies*, *op. cit.*

²⁰ Benoît CEROUX, « L'enfant comme autrui significatif de ses parents. Excursus sur une théorie de la socialisation », *Dialogue*, 172-2, 2006, p. 123-132.

Conclusion

Le congé parental constitue pour les pères une socialisation « au temps kairologique »²¹, c'est-à-dire un temps scandé par les besoins d'autrui. Les hommes rencontrés ne sont cependant pas égaux face à ce processus de socialisation temporel. En effet, en fonction de leur socialisation antérieure (familiale ou professionnelle) et des conditions dans lesquelles se déroule leur congé²², le congé pourra constituer une socialisation de renforcement (s'inscrivant dans la continuité des socialisations antérieures), de conversion (en rupture avec les socialisations antérieures) ou de transformation (induisant une inflexion par rapport aux socialisations antérieures, et qui peuvent être limitées dans le temps, dans le domaine où elles s'exercent ou dans leurs effets)²³. Cependant, d'une manière générale, et même pour les hommes qui paraissent les moins susceptibles d'être socialisés au rôle de pourvoyeur de soins²⁴, le congé est l'occasion pour ces hommes de développer des compétences en matière de travail parental ou de gestion du temps afin d'assurer au moins en partie la responsabilité de pourvoyeur de soins.

Cette thèse permet de mettre en évidence que la répartition du travail parental dans les couples hétérosexuels, mais aussi les dispositions prêtées aux parents en fonction de leur sexe (comme la patience maternelle), sont liées en grande partie au fait que les mères développent les compétences (techniques, temporelles, émotionnelles) idoines pour s'occuper des enfants pendant le congé de maternité, contrairement aux pères. Une réforme du congé de paternité en France apparaît à ce titre un instrument privilégié pour réduire les inégalités femmes-hommes.

²¹ Marc BESSIN, « Présences sociales : une approche phénoménologique des temporalités sexuées du care », *Temporalités* [En ligne], 20, 2014.

²² Par exemple : possibilité de recourir à un mode d'accueil à plein temps ou non, volonté de réaliser un projet professionnel ou non, inscription du congé dans la trajectoire professionnelle.

²³ Muriel DARMON, *La socialisation*, Paris, Armand Colin (128) ; 2012 [2006].

²⁴ Prise stratégique du congé pour obtenir une rupture conventionnelle avec enfant.s gardé.s en crèche ou pour indemniser une période d'inactivité dans le cas d'un chômage de longue durée, hommes attachés à une division sexuée du travail traditionnelle au sein du couple, etc.