

Des pères absents ? Saisir la diversité du non-recours au congé de paternité à partir de méthodes mixtes

Alix Sponton

DANS **POPULATION** 2023/1 (VOL. 78), PAGES 87 À 121
ÉDITIONS **INED ÉDITIONS**

ISSN 0032-4663

DOI 10.3917/popu.2301.0087

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://www.cairn.info/revue-population-2023-1-page-87.htm>



CAIRN.INFO
MATIÈRES À RÉFLEXION

Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...

Flashez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Ined Éditions.

Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).





Des pères absents ? Saisir la diversité du non-recours au congé de paternité à partir de méthodes mixtes

Alix SPONTON*

Résumé

Dès son instauration en 2002 et jusqu'à sa réforme en 2021, le congé de paternité de onze jours a fait l'objet d'un succès immédiat. Court, bien indemnisé et répondant aux normes contemporaines de « bonne » paternité, toutes les conditions semblaient réunies pour favoriser son utilisation. Dans ce contexte, ce sont moins les pères qui utilisent ces deux semaines que ceux qui renoncent à leur droit qui interrogent. Qui sont les pères qui n'utilisent pas le congé de paternité en France ? Comment expliquer ce non-recours ? Peut-on y lire la revendication d'une paternité « traditionnelle », particulièrement attachée au modèle de « l'homme gagne-pain » ? À partir de méthodes mixtes, cet article identifie les caractéristiques des pères qui n'ont pas pris leur congé et retrace les mécanismes sous-jacents à ce phénomène. Si la priorisation de la sphère professionnelle est un frein essentiel à l'utilisation du dispositif, cette focale d'analyse ne permet pas de rendre compte d'une large partie des cas de non-recours, en particulier chez les pères non insérés dans un emploi salarié stable. L'étude revient sur la pluralité des formes prises par le non-recours, qui peut aussi tenir à des obstacles informationnels et administratifs.

Mots-clés

congé de paternité, articulation famille-travail, action publique, non-recours, genre, méthodes mixtes

Depuis la fin du ^{xx}e siècle, l'investissement des hommes dans la sphère familiale a fait l'objet d'une mise à l'agenda politique, portée par la législation européenne (Boyer et Céroux, 2010). L'action publique s'est avant tout focalisée sur la promotion des congés réservés aux pères (Dermott et Miller, 2015), récemment allongés dans de nombreux pays membres de l'Union européenne. En France, un premier congé de paternité a été mis en place en 2002, pour une durée de onze jours (encadré 1). Il complète les trois jours du congé de naissance instaurés au sortir de la Seconde Guerre mondiale. La réforme de juillet 2021 porte à quatre semaines la durée totale des congés réservés aux pères, et rend obligatoire la première semaine suivant la naissance.

* Sciences Po, Ined.
alix.sponton@ined.fr



Depuis son adoption et jusqu'à sa réforme, l'utilisation du congé de paternité est rapidement devenue la norme, tant du point de vue culturel que du point de vue statistique (Chauffaut et David, 2003 ; De Ridder *et al.*, 2004 ; Bauer et Penet, 2005). Le format de ce congé, bien indemnisé et alors de très courte durée, favorise un fort taux de recours (Moss et Deven, 2015). En 2003 (Bauer et Penet, 2005) comme en 2013 (Legendre et Lhommeau, 2016), environ sept pères éligibles sur dix utilisent le dispositif, en prenant presque toujours la totalité des deux semaines.

Dans ce contexte, ce sont moins ceux qui le mobilisent que ceux qui renoncent à leur droit qui interrogent. Les pères qui ne prennent pas le congé sont-ils particulièrement réticents à s'investir dans la sphère familiale ? Peut-on y lire la revendication d'une paternité « traditionnelle » ? Comment expliquer ce non-recours et que nous apprend-il sur les limites rencontrées par les politiques publiques pour favoriser l'investissement masculin dans les tâches parentales et domestiques ? À partir d'une articulation entre méthodes quantitatives et méthodes qualitatives, cet article brosse le portrait des pères n'ayant utilisé aucun des onze jours du congé de paternité auxquels ils étaient éligibles et retrace les mécanismes sous-jacents au non-recours, jetant ainsi les bases pour une prochaine évaluation des éventuels changements introduits par la réforme.

I. Revue de la littérature et cadrage théorique

1. Le non-recours, transgression des normes de « bonne » paternité ?

Trois principes ont guidé l'instauration du congé de paternité et contribuent à appréhender le non-recours comme une transgression aux normes contemporaines de « bonne » paternité. Cette mesure affiche d'abord un objectif égalitaire, visant une « participation équilibrée des hommes et des femmes à la vie professionnelle et à la vie familiale »⁽¹⁾, dans un contexte où les Françaises continuent d'assurer la majorité des tâches parentales et domestiques (Pailhé *et al.*, 2021), en particulier après l'arrivée des enfants (Régnier-Loilier, 2009).

C'est ensuite en vue de favoriser la création d'un lien père-enfant que la présence des hommes dans les débuts est recherchée. Au cours des années 1970-1980, la « carence » d'investissement paternel, tant sur le plan financier qu'affectif, est identifiée comme source de risques pour l'enfant dans les discours politiques (Delumeau et Roche, 2000 ; Martial, 2013). Dans ce contexte, les naissances font l'objet d'une forte attention institutionnelle (Dermott et Miller, 2015 ; Berton *et al.*, 2017), encouragée par les recherches en psychologie développementale qui confèrent progressivement aux pères un rôle essentiel dans le bon développement du nourrisson (Palm, 2014).

(1) Ministère de l'Emploi et de la solidarité, 2001, Conférence de la famille de 2001. <https://www.vie-publique.fr/rapport/24772-conference-de-la-famille-2001>

Encadré 1. Le congé de paternité (2002-2021)

Le congé de paternité est instauré en 2002, en complément des trois jours « employeurs » créés en 1946. Jusqu'en juillet 2021, il compte onze jours pouvant être utilisés jusqu'au quatrième mois de l'enfant, mais qui doivent obligatoirement se suivre (samedis, dimanches et jours fériés inclus). Ce droit d'interruption d'activité est ouvert aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), mais également aux salariés en contrats à durée limitée sans condition d'ancienneté (CDD, contrats intérimaires ou saisonniers, etc.), ainsi qu'aux demandeurs d'emploi indemnisés, aux travailleurs indépendants et aux agriculteurs.

Les revenus de la majorité des pères sont entièrement compensés financièrement pendant leur congé. Du côté des salariés, la prise en charge par la sécurité sociale permet le maintien du salaire (dans la limite du seuil des indemnités journalières pour le secteur privé, soit 84,90 € par jour en 2021). Pour en bénéficier, les salariés doivent, à la date du congé, être immatriculés à la sécurité sociale depuis au moins 10 mois, ainsi qu'avoir travaillé au moins 150 heures au cours des trois derniers mois ou avoir cotisé sur un salaire équivalent à au moins 1 015 fois le Smic horaire au cours des six derniers mois (soit au moins 10 404 € brut en 2021).

Les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'indemnités s'ils perçoivent une allocation chômage ou s'ils en ont perçu une au cours des douze derniers mois. Le mode de calcul des indemnités est alors le même que pour les salariés.

Les indépendants doivent justifier de dix mois d'affiliation au titre d'une activité indépendante (régime spécial puis général à partir de 2020). Ils reçoivent alors une indemnisation forfaitaire (56,35 € par jour en 2021). De façon similaire, les exploitants agricoles doivent justifier de dix mois d'affiliation à l'AMEXA et se faire remplacer pendant leur absence (ils reçoivent alors une allocation qui compense les frais engagés à cette fin).

Désormais de 25 jours calendaires, les modalités d'éligibilité et d'indemnisation sont restées inchangées.

Enfin, le dispositif se présente comme une mesure qui bénéficie aux pères eux-mêmes. Selon ce point de vue, les hommes sont considérés comme désavantagés par le droit et la justice qui limiteraient leur possibilité de passer du temps en famille, en particulier après une séparation (Martial, 2013). Notamment porté par Ségolène Royal, l'instauration du congé de paternité aurait ainsi permis de sortir « des schémas traditionnels qui pénalisent les hommes comme les femmes »⁽²⁾.

À travers ce triple objectif institutionnel (égalité femmes-hommes, intérêt de l'enfant et droits des pères), la politique publique reflète et diffuse une norme de présence paternelle à la naissance (Chauffaut et David, 2003 ; De Ridder *et al.*, 2004). Le recours au congé de paternité fait ainsi partie des attentes vis-à-vis du « nouveau père », qui se doit de construire une proximité affective avec l'enfant à travers une participation aux tâches parentales (Ferrand, 2001 ; Berton *et al.*, 2017). Ces attentes apparaissent aujourd'hui participer à la définition de la « masculinité hégémonique »⁽³⁾ (Connell, 1995), à la condition toutefois qu'elles ne contredisent pas une norme concurrente, celle de l'homme pourvoyeur de ressources.

(2) Grosjean B. 2001. « Un congé paternité féministe. La conférence de la Famille accorde deux semaines aux jeunes pères. », *Libération*, 11 juin 2001. https://www.liberation.fr/societe/2001/06/11/un-conge-paternite-feministe_367587/

(3) Idéal de masculinité le plus valorisé au sein d'un contexte culturel donné et qui légitime la position dominante des hommes sur les femmes et les hiérarchies entre hommes.

2. Le poids de l'implication professionnelle

L'identité masculine est historiquement et reste étroitement liée à l'activité professionnelle (Pochic, 2000 ; Merla, 2007 ; Doucet, 2012 ; Chatot, 2017). L'injonction à assurer financièrement les besoins du foyer s'accroît d'ailleurs avec la transition vers la paternité (Brachet et Salles, 2011). L'idéal masculin de « l'employé idéal » (Williams, 2001) entièrement disponible pour son travail persiste, et nécessite d'être libre de toute contrainte familiale (Acker, 2009). Les principaux facteurs de non-recours identifiés dans la littérature sont ainsi liés à une forte implication dans le travail rémunéré.

Une première série de travaux insiste sur les contraintes professionnelles rencontrées par les pères : leur charge de travail est considérée comme trop importante, ils appréhendent la réaction de l'employeur (notamment en cas de situation économique précaire), l'éventuelle perte de revenus entraînée par le recours est jugée problématique (notamment lorsque les salaires sont élevés) (Chauffaut et David, 2003 ; Boyer et Cérroux, 2010). En France, plusieurs recherches soulignent que l'usage du congé de paternité est effectivement moins fréquent chez les groupes aux niveaux de revenus les plus élevés et les plus faibles, au sein du secteur privé, lorsque les horaires sont longs et lorsque le contrat de travail est instable (Bauer et Penet, 2005 ; Legendre et Lhommeau, 2016 ; Pailhé *et al.*, 2018). Des conclusions similaires se retrouvent ailleurs en Europe, comme en Finlande (Eerola *et al.*, 2019) où les pères issus des ménages les plus aisés posent moins souvent leurs congés, ou en Suède (Bygren et Duvander, 2006), en Allemagne (Geisler et Kreyenfeld, 2019) et en Espagne (Jurado-Guerrero et Muñoz-Comet, 2021) où les congés sont moins utilisés chez les salariés du secteur privé qu'au sein du secteur public.

Une seconde série d'hypothèses porte sur les normes de genre. Les pères français font ainsi moins usage de leurs droits lorsque leur conjointe est au foyer (Bauer et Penet, 2005 ; Legendre et Lhommeau, 2016), pouvant témoigner d'une adhésion au modèle de la spécialisation des rôles conjugaux. Les pères les moins diplômés ont moins souvent recours à des congés en France (Pailhé *et al.*, 2018) et ailleurs en Europe (Lappégard, 2008 ; Jurado-Guerrero et Muñoz-Comet, 2021), alors que le niveau d'études est positivement corrélé au partage d'idéaux égalitaires (Grunow *et al.*, 2018).

Le non-recours est dans tous les cas généralement associé à un modèle de paternité « traditionnelle » qui priorise le travail rémunéré au détriment de la sphère familiale.

3. Vers une définition plurielle du non-recours

La sociologie de l'action publique apporte un éclairage complémentaire sur les déterminants de la non-utilisation du congé. Cette tradition théorique souligne que le non-recours ne peut être appréhendé comme un choix rationnel et informé, qui serait réalisé après avoir pesé le pour et le contre à partir d'un

ensemble d'informations correctes (Warin, 2017). L'Observatoire des non-recours aux droits et services (Odenore) distingue plusieurs types de non-recours, entre autres (Revil et Warin, 2019, p. 399) :

- la « non-connaissance », « lorsque l'offre n'est pas connue »
- la « non-orientation », « lorsque les destinataires potentiels [...] ne sont pas sollicités ou accompagnés pour demander l'ouverture ou le renouvellement d'un droit [...] »
- la « non-demande », « quand l'offre est connue mais pas demandée [...] »

Dès lors, le non-usage du congé de paternité ne manifesterait pas nécessairement un désintérêt pour la politique publique, mais peut résulter d'une multitude d'obstacles informationnels et administratifs à diverses étapes du parcours de demande.

Cette approche apparaît particulièrement utile pour appréhender les forts taux de non-recours chez les pères en emploi « atypique » (indépendants ou en contrat court) et les pères immigrés, qui s'observent au sein d'une diversité de contextes institutionnels (Mussino *et al.*, 2018 ; Eerola *et al.*, 2019 ; Geisler et Kreyenfeld, 2019 ; Jurado-Guerrero et Muñoz-Comet, 2021). La méconnaissance des politiques publiques et les difficultés administratives auxquelles ces pères sont susceptibles de se confronter sont des pistes explicatives qui méritent d'être approfondies – en complément des hypothèses ayant trait à la précarité de l'emploi, aux horaires de travail extensifs ou aux normes de genre, davantage explorées par la littérature. En ce sens, en France, des enquêtes qualitatives menées au lendemain de l'instauration des onze jours mentionnent au détour de notes de bas de page que certains pères au chômage ou indépendants rencontrés se croient inéligibles au dispositif (Chauffaut et David, 2003 ; De Ridder *et al.*, 2004). Loin de les considérer comme des anomalies isolées, cet article propose d'apporter une attention particulière à ces situations afin de rendre compte de la diversité des formes de non-recours au congé de paternité.

4. Appréhender les mécanismes du non-recours par une méthodologie mixte

Cette définition plurielle du non-recours invite à adopter une approche en termes de réception de l'action publique (Revillard, 2018), c'est-à-dire à se placer du point de vue des pères pour retracer au mieux leur compréhension des politiques familiales et les logiques les ayant menés à faire usage ou non du dispositif. Jusqu'ici, la parole des pères non recourants sur leur propre situation a été quasiment absente, non interrogés si ce n'est très succinctement⁽⁴⁾. En articulant les résultats d'enquêtes quantitatives aux discours des pères recueillis au cours d'entretiens, cet article entend explorer les mécanismes

(4) L'étude du Crédoc, sur laquelle repose l'article de Delphine Chauffaut et Elodie David (2003) a permis la passation d'un questionnaire d'une quinzaine de minutes auprès de trente-deux pères qui n'ont pas prévu de recourir au congé au moment de la naissance.

sous-jacents aux diverses formes de non-recours au congé de paternité en France. Il offre ainsi une illustration de la manière dont les méthodes qualitatives, minoritaires dans l'évaluation des politiques publiques (Revillard, 2018 ; Pin et Barone, 2021), permettent l'identification de processus difficilement discernables à partir de résultats quantitatifs.

Le croisement entre méthodes quantitatives et qualitatives s'est effectué dans une perspective de triangulation (Fielding, 2012), c'est-à-dire visant une corroboration de résultats à partir de différentes perspectives sur une même question de recherche : le non-recours au congé de paternité. L'analyse a donc bénéficié d'un va-et-vient entre les différents matériaux, soit pour interpréter des résultats quantitatifs à partir des entretiens (dans une logique d'« enrichissement »), soit, à l'inverse, pour tester statistiquement des hypothèses issues du terrain (dans une logique de « généralisation ») (Aguilera et Chevalier, 2021).

II. Une méthodologie mixte

1. Volet quantitatif

Cet article repose sur un matériau mixte. Un premier volet quantitatif s'appuie sur l'exploitation de la troisième vague de l'enquête Génération 2010 réalisée en 2017 par le Céreq, ainsi que sur le deuxième volet de l'enquête Mode de garde et d'accueil du jeune enfant (MDG) mené en 2013 par la Drees. Comme pour beaucoup de pays européens (Moss *et al.*, 2019), les données administratives relatives au recours au congé de paternité en France restent limitées, contraignant à se reporter aux données déclaratives disponibles⁽⁵⁾. L'enquête Génération 2010, plus précise, permet l'identification des caractéristiques professionnelles détaillées des pères au moment de la naissance à l'aide d'un calendrier suivant leur activité mois par mois. Cette enquête porte toutefois sur une population particulière, les hommes devenus pères dans les sept ans ayant suivi la sortie de leur formation initiale en 2010, et comprend de petits effectifs (N = 995). L'hypothèse faite ici est que les mécanismes freinant le recours au congé de ces pères sont comparables à ceux à l'œuvre en population générale. L'enquête MDG est, quant à elle, représentative de l'ensemble des pères d'un enfant de six ans ou moins et vivant avec lui en 2013 (N = 5 333)⁽⁶⁾. Cependant, les caractéristiques des parents ne sont cette fois disponibles qu'à la date de passation du questionnaire. Par ailleurs, les informations sont alors reportées soit par le père lui-même, soit par sa conjointe (pouvant être source de potentielles imprécisions). Si chacune de ces sources comporte ses propres

(5) L'enquête longitudinale française depuis l'enfance (Elfe) pilotée par l'Ined comprend également des informations sur le congé de paternité, cependant elle ne permet pas de s'assurer que l'ensemble des pères ayant déclaré vouloir utiliser les onze jours ont effectivement réalisé leur souhait par la suite. L'arbitrage réalisé a consisté à privilégier l'étude des pratiques sur celles des intentions.

(6) Sont donc exclues les familles où le père biologique est absent du ménage, qui représentent environ 10 % des ménages interrogés.

limites, la convergence dans la direction, la taille et la significativité des effets observés conforte les résultats obtenus.

Pour les deux enquêtes, le champ retenu est celui des pères ayant droit aux indemnités journalières de congé de paternité à l'arrivée du dernier enfant observé. L'éligibilité a été estimée indirectement à partir des enquêtes statistiques mobilisées (et aussi précisément que possible, dans la mesure où les règles pour bénéficier d'une compensation sont relativement complexes, voir encadré 1). À partir du calendrier professionnel de l'enquête Génération 2010, sont inclus les pères en CDI, en CDD, percevant des indemnités de chômage au cours du mois de naissance, les pères intérimaires ayant perçu un salaire au moins équivalent à 1 015 fois le Smic horaire sur les six derniers mois précédant la naissance (montant actualisé de 2010 à 2017), et les pères indépendants en activité au cours des dix mois précédant la naissance. Pour l'enquête MDG, l'éligibilité est estimée à partir de questions spécifiquement destinées à l'évaluer, qui identifient les pères en emploi ou percevant des indemnités de chômage au moment de la naissance.

Les déterminants associés au non-recours sont explorés à partir de régressions logistiques sur les pères en emploi. À la différence des statistiques descriptives (tableau 1), ces modèles (tableau 2) excluent du champ les pères au chômage, puisque la majorité des variables explicatives sont relatives à la situation professionnelle. Minoritaire, l'exclusion de ces profils ne déstabilise pas les résultats et évite une multi-colinéarité prononcée. La variable dépendante est la non-utilisation du congé suite à l'arrivée du dernier enfant observé (valeur qui prend 1), par opposition à l'utilisation partielle ou totale des onze jours (95 % des pères qui utilisent le congé de paternité posent la totalité des onze jours – Legendre et Lhommeau, 2016). La formulation des questions permettant de saisir le non-recours est très proche dans les deux enquêtes⁽⁷⁾. L'enchaînement des questions sur le congé employeur puis le congé de paternité dans l'enquête MDG, la précision « congé paternité prévu par la loi » dans l'enquête Génération 2010, ainsi que le détail du nombre de jours de congés posés laissent supposer que les répondants ont correctement identifié le dispositif institutionnel sur lequel portaient les questions.

L'analyse repose sur trois modèles. À partir de l'enquête MDG, le modèle 1 explore les différences entre catégories socioprofessionnelles, en contrôlant, pour les revenus du ménage (par quintile), le nombre d'heures travaillées rémunérées par semaine du père, son âge et le rang de la naissance. Afin d'analyser plus en détails les effets des caractéristiques professionnelles, le modèle 2 remplace la catégorie socioprofessionnelle du père par son contrat de travail, son niveau de diplôme et la comparaison du niveau de diplôme des deux parents.

(7) Enquête MDG : « Suite à la naissance de [benjamin], son père a-t-il pris / avez-vous pris les trois jours accordés par son/votre employeur ? » Immédiatement après : « son père a-t-il pris / avez-vous pris un congé de paternité ? » Immédiatement après : « Combien de jours ce congé a-t-il duré ? » ; Enquête Génération 2010 : « À la naissance de votre premier/deuxième enfant, avez-vous pris le congé paternité prévu par la loi ? » Immédiatement après : « Combien de jours ? ».

Le modèle 3 reproduit le modèle 2 à partir de l'enquête Génération 2010, afin de confronter les résultats selon les sources. Les variables sont directement comparables entre enquêtes, exception faite des quintiles de revenus mensuels nets. Ces derniers concernent le salaire ou les revenus non-salariés du père pour l'enquête Génération 2010 contre l'ensemble des revenus du ménage (prestations familiales incluses) par unité de consommation pour l'enquête MDG. Par ailleurs, le modèle 3 ajoute la taille de l'entreprise et l'ancienneté de l'emploi (indicateurs non disponibles dans MDG), mais n'inclut pas le nombre d'heures travaillées (indicateur non disponible dans Générations 2010).

Aucune des deux enquêtes ne contient d'informations relatives à la situation professionnelle des conjointes au moment de la naissance. Or, les femmes sont susceptibles d'avoir modifié leur temps de travail dans les premières années de l'enfant plus largement que les hommes (Pailhé et Solaz, 2010). Ces variables ne sont donc pas incluses dans les modèles. Afin de tout de même avoir une mesure des négociations conjugales potentiellement à l'œuvre dans le recours au congé, les modèles 2 et 3 comprennent la comparaison du niveau de diplôme des parents.

2. Volet qualitatif

Le volet qualitatif repose sur un corpus de quatre-vingt-trois entretiens semi-directifs répétés auprès de trente-deux pères dont le dernier enfant est né entre septembre 2019 et juin 2021⁽⁸⁾. Les pères ont été interrogés trois fois : au cours du dernier trimestre de grossesse (entretien prénatal), dans les trois mois suivant la naissance pour trente (entretien post-accouchement) et après le premier anniversaire de l'enfant pour vingt-sept (entretien après un an). Sept participants n'ont utilisé aucun jour de congé de paternité et sont donc qualifiés de « non-recourants ». Deux autres sont dans une situation ambiguë, dans la mesure où ils ont formellement déclaré avoir utilisé les onze jours consécutifs, mais les ont en réalité illégalement fragmenté.

Pour favoriser une diversité de profils, les pères ont été recrutés en passant par différents canaux : via le secteur médical (salles d'attente de maternité en région parisienne), via les réseaux sociaux (groupes Facebook relatifs à la grossesse) et enfin par relations interpersonnelles. Les participants résident en France métropolitaine, la majorité vivent en zone urbaine ou péri-urbaine (25/32), dont vingt en région parisienne. Huit des pères rencontrés sont ouvriers ou employés, six occupent des professions intermédiaires, treize sont cadres ou de professions intellectuelles supérieures, et cinq sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (voir annexe). En vue d'expliquer certains résultats du volet quantitatif, une attention particulière a été portée aux pères qui n'étaient pas en CDI au moment de la naissance (travailleurs indépendants, en intérim ou au chômage), qui représentent un tiers des participants (11/32).

(8) Les résultats présentés dans cet article reposent sur des discours antérieurs à la crise sanitaire ou sur des situations qui n'ont pas été impactées par les mesures de distanciation sociale.

Afin de ne pas dissuader la participation des non-recourants, le congé de paternité n'était pas mentionné au moment de la présentation de l'enquête. L'objet de l'étude était annoncé par une formule plus générique (« comment les pères s'organisent à l'occasion d'une naissance, à la maison et au travail »). Malgré ces efforts, accepter un entretien a nécessité de se sentir suffisamment à l'aise et intéressé pour discuter de parentalité, ce qui a pu freiner la participation des hommes ayant le moins de contact avec leur enfant (à titre d'exemple, tous les participants vivaient en couple avec la mère). Dans une logique similaire, le guide d'entretien a cherché à laisser le thème du congé de paternité émerger du discours des pères par des questions larges comme « à la naissance, qu'est-il prévu ? ». Cette stratégie a visé à replacer l'usage de la politique publique au sein d'un ensemble de configurations possibles pour articuler famille et travail à l'arrivée d'un enfant. Des relances portaient ensuite spécifiquement sur le dispositif et revenaient plus longuement sur le processus de décision (échanges avec la conjointe, les collègues, les proches, le secteur médical ou recherches administratives).

Les entretiens se sont déroulés en face-à-face, puis par visioconférence ou par téléphone suite à la crise sanitaire et ont duré en moyenne 1h40, avec peu de variations selon la modalité employée et entre les vagues d'entretiens.

III. Un non-recours minoritaire chez les pères insérés dans un emploi salarié stable

1. Le congé de paternité, faire-valoir du « nouveau père »

Le facteur le plus discriminant dans le non-recours au congé de paternité concerne, de très loin, l'insertion ou non dans un emploi salarié stable (tableau 1). Lorsqu'ils disposent d'un CDI ou sont fonctionnaires, seulement 1 à 2 pères sur 10 ne posent aucun des onze jours accordés⁽⁹⁾. Au sein des pères insérés dans un emploi salarié stable, population sur laquelle se concentre cette partie, le recours au congé de paternité est donc largement répandu. Les entretiens confirment que l'usage des onze jours constitue une norme de « bonne » paternité contemporaine (Chauffaut et David, 2003 ; De Ridder *et al.*, 2004), permettant d'être associée à la figure du « nouveau père » proche de ses enfants sur le plan affectif (Ferrand, 2001). Florian, ingénieur informatique, explique ainsi pourquoi il lui semble impossible de ne pas utiliser ses onze jours à l'arrivée de sa fille :

« Partir travailler en laissant ton gamin, laisser la mère s'occuper du gamin... ça s'est...pour moi c'est non ! [rires] Il y a quand même un partage des tâches qui doit avoir lieu. [...] Et pour le lien, je pense que c'est important de créer le lien. C'est au début qu'il faut créer le lien. [...] Le lien, c'est le fait que

(9) Les écarts de taux de non-recours entre les deux enquêtes peuvent en partie s'expliquer par le fait que les situations sont appréhendées à la date de la passation du questionnaire dans MDG, et non à la naissance. Par exemple, certains répondants en CDI au moment de l'enquête pouvaient être indépendants ou percevoir une allocation de chômage au moment de l'arrivée de l'enfant (jusqu'à 6 ans auparavant).

l'enfant me considère comme son père, comme une personne de référence, une personne qui est présente. »

Florian, 33 ans, master, ingénieur informatique (CDI), conjointe cadre commercial (CDI), 1^{er} enfant, naissance : février 2020, entretien prénatal

En évoquant son recours sur le ton de l'évidence, Florian met à distance les pères qui ne font pas usage de leur congé de paternité (« pour moi c'est non ! »), associés à des pères « absents » qui « laissent leur gamin ». Si tous les pères rencontrés ne placent pas la question de l'égalité femmes-hommes au cœur de leur motivation, la référence au « lien » avec l'enfant est récurrente, faisant écho aux discours politico-médiatiques et médicaux.

En ce sens, le congé de paternité constitue une sorte de faire-valoir du « nouveau père », son recours opérant comme une démonstration d'implication paternelle, limitée dans le temps mais hautement symbolique.

Tableau 1. Taux de non-recours au congé de paternité à la dernière naissance (%) selon l'enquête

	Mode de Garde (2013)		Génération 2010 (2017)	
	N	%	N	%
Situation professionnelle du père				
Salarié en CDI du privé ou fonctionnaire	3 958	20	757	13
Salarié en CDD ou en intérim	479	42	108	35
Travailleur indépendant	662	66	91	68
Demandeur d'emploi indemnisé	234	83	39	79
Diplôme du père				
< Baccalauréat	1 950	35	104	28
Baccalauréat	1 125	27	152	31
Bac+2	808	23	126	22
Bac+3 ou plus	1 392	28	613	19
Diplôme du père comparé au diplôme de la mère				
La mère est plus diplômée	1 702	29	242	20
Le père est plus diplômé	904	26	148	26
Les parents ont un niveau équivalent	2 530	31	595	24
PCS du père				
Agriculteur, artisan, commerçant et chef d'entreprise	569	69	32	69
Cadre et profession intellectuelle supérieure	1 089	24	470	17
Profession intermédiaire	1 153	21	227	23
Employé	617	24	78	13
Ouvrier	1 838	28	149	21
Quintile des revenus mensuels net par UC / du père				
Q1	1 062	50	182	42
Q2	1 066	29	194	17
Q3	1 059	22	200	19
Q4	1 080	21	183	8
Q5	1 066	29	188	21

Tableau 1 (suite) . Taux de non-recours au congé de paternité à la dernière naissance (%) selon l'enquête

	Mode de Garde (2013)		Génération 2010 (2017)	
	N	%	N	%
Ancienneté du poste				
< 1 an			175	46
1 - 2 ans			569	19
> 2 ans			251	16
Taille de l'entreprise				
< 10 salarié-es			140	25
10 - 49 salarié-es			172	21
50 - 199 salarié-es			162	16
> 200 salarié-es			329	12
Secteur				
Privé	834	32	276	20
Public	4496	17	657	21
Volume horaire professionnel hebdomadaire				
< 40h	3 080	24		
40h ou plus	1 907	37		
Irrégulier (> 3h d'écart selon semaine)	346	46		
Âge				
< 30 ans	761	27	316	30
30 - 35 ans	1 475	24	476	19
35 - 40 ans	1 802	28	198	27
> 40 ans	1 295	40	5	41
Rang de l'enfant				
1 ^{er}	1 774	28	590	24
2 ^e ou plus	3 559	31	405	23
Ensemble	5 333	30	995	24
Note : Pour l'enquête MDG, les variables concernent la situation au moment de l'enquête. Si le père ne travaillait plus au moment de la passation du questionnaire, ce sont les caractéristiques du dernier emploi qui ont été retenues. Pour l'enquête Génération 2010, les variables concernent la situation à la naissance. Les données sont pondérées.				
Lecture : D'après l'enquête MDG (2013), 20 % des pères salariés en CDI dans le secteur privé ou fonctionnaires n'ont utilisé aucun des onze jours de congé de paternité suite à l'arrivée de leur dernier enfant.				
Champ : Pères d'un enfant de moins de 6 ans (MDG) et hommes devenus père d'un enfant dans les 7 années suivant la fin des études (Génération 2010), éligibles au congé de paternité.				
Sources : Enquêtes Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2013 (Drees) et Génération 2010 à 7 ans (Céreq).				

2. Un recours subordonné à la fonction de pourvoyeur de ressources

Dans ces conditions, la « non-demande » du dispositif repose principalement sur l'appréhension que les onze jours d'absence ne viennent compromettre une autre dimension essentielle de la paternité, la fonction de pourvoyeur de ressources. Ce cas de figure apparaît rare chez les pères en CDI ou fonctionnaires.

Le non-recours est par exemple plus élevé chez les hommes récemment embauchés, bien que le dispositif soit ouvert sans condition d'ancienneté pour

les salariés (tableau 2). Même après contrôle du type de contrat et des autres caractéristiques observables, les chances de non-recours sont plus élevées pour les pères qui occupent leurs fonctions depuis moins d'un an, par rapport à ceux qui ont une ancienneté de plus de deux ans (*odds-ratio* de 3,18). Les entretiens qualitatifs révèlent que les pères en période d'essai ou changeant de poste peuvent hésiter à faire usage de leur droit, redoutant que cela ne porte préjudice à leur intégration. Henri, cadre dans le secteur bancaire, revient sur ses délibérations internes au moment d'annoncer son absence à sa nouvelle équipe :

« T'as toujours une appréhension... mais en fait, on se fait une fausse image du congé de paternité, parce que c'est super court ! Le congé de maternité, c'est pas pareil parce que c'est plus long. Mais le congé de paternité c'est très court, donc c'est comme une semaine de vacances, quoi ! [rires] Donc, oui, on a toujours cet espèce d'*a priori*. [...] Mais en fait... j'ai jamais eu un retour négatif. »

Henri, 25 ans, master, cadre du secteur bancaire (CDI), conjointe cadre du secteur bancaire (CDI), 1^{er} enfant, naissance : septembre 2020, entretien prénatal

Si Henri offre un aperçu des préoccupations que peuvent ressentir certains pères, la comparaison avec le congé de maternité lui permet de relativiser son

Tableau 2. Non-recours au congé de paternité à la dernière naissance selon l'enquête, régressions logistiques

	Mode de Garde (2013)		Génération 2010 (2017)
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
	Odds-ratio	Odds-ratio	Odds-ratio
Situation professionnelle du père			
Salarié en CDI du privé ou fonctionnaire		Réf.	Réf.
Salarié en CDD ou en intérim		2,80***	1,80*
Travailleur indépendant		5,81***	13,97***
Diplôme du père			
< Baccalauréat		1,11	1,74
Baccalauréat		1,04	1,6
Bac+2		0,9	1,62
Bac+3 ou plus		Réf.	Réf.
Diplôme du père comparé au diplôme de la mère			
La mère est plus diplômée		0,84*	0,47***
Le père est plus diplômé		0,91	0,98
Les parents ont un niveau équivalent		Réf.	Réf.
PCS du père			
Agriculteur, artisan, commerçant et chef d'entreprise	5,15***		
Cadre et profession intellectuelle supérieure	Réf.		
Profession intermédiaire	0,91		
Employé	0,82		
Ouvrier	0,98		

Tableau 2. Non-recours au congé de paternité à la dernière naissance selon l'enquête, régressions logistiques

	Mode de Garde (2013)		Génération 2010 (2017)
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
	Odds-ratio	Odds-ratio	Odds-ratio
Quintile des revenus mensuels net par UC / du père			
Q1	3,58***	2,84***	2,36**
Q2	1,75***	1,50***	1,46
Q3	1,1	1,05	2,28**
Q4	Réf.	Réf.	Réf.
Q5	1,47***	1,41***	4,10***
Volume horaire professionnel hebdomadaire			
< 40h	Réf.	Réf.	
40h ou plus	1,46***	1,41***	
Irrégulier (> 3h d'écart selon semaine)	1,85***	1,70***	
Secteur			
Privé		Réf.	Réf.
Public		0,68***	1,56
Ancienneté du poste			
< 1 an			3,18***
1 – 2 ans			1,01
> 2 ans			Réf.
Taille de l'entreprise			
< 10 salarié-es			0,57
10 - 49 salarié-es			Réf.
50 - 199 salarié-es			0,69
> 200 salarié-es			0,54*
Âge du père			
< 30 ans	0,94	0,87	2,12**
30 - 35 ans	Réf.	Réf.	Réf.
35 - 40 ans	1,21**	1,28**	1,24
> 40 ans	1,76***	1,9***	1,53
Constante	0,12***	0,10***	0,04***
Pseudo R ²	0,117	0,139	0,224
Observations	5112	5112	956

Note : Ces modèles incluent également le rang de la naissance. Les données sont pondérées. Les modèles sans pondération donnent des résultats très similaires et sont disponibles auprès de l'auteur sur demande. Pour les modèles 1 et 2, les variables concernent la situation au moment de l'enquête. Si le père ne travaillait plus au moment de la passation du questionnaire, ce sont les caractéristiques du dernier emploi qui ont été retenues. Pour le modèle 3, les variables concernent la situation à la naissance.

Lecture : Par rapport aux cadres et professions intellectuelles supérieures, les agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise ont plus de chances de n'avoir pas recouru au congé de paternité à la naissance de leur benjamin (odds-ratio = 5,15). La différence est significative au seuil de 1 %.

Significativité : * significatif à 10 % ; ** à 5 % ; *** à 1 %.

Champ : Pères d'un enfant de moins de 6 ans (modèles 1 et 2) et hommes devenus père d'un enfant dans les 7 années suivant la fin des études (modèle 3), en emploi au moment de la naissance du dernier enfant et éligibles au congé de paternité.

Sources : Enquêtes Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants (MDG) 2013 (Drees) et Génération 2010 à 7 ans (Céreq).

léger écart vis-à-vis des attentes professionnelles et les discriminations qui pourraient en découler. Les pères apparaissent ainsi d'autant moins inquiet[é]s que leurs collègues féminines s'absentent bien plus longtemps. Chez la majorité des salariés en CDI rencontrés (18/22), le recours aux onze jours n'a suscité aucune réaction et n'a pas déstabilisé le fonctionnement de l'entreprise – l'allongement du dispositif à quatre semaines, si elles sont utilisées en un bloc, pourrait susciter davantage de réflexions.

La désapprobation du dispositif est donc rare et semble concerner des secteurs qui se distinguent par de fortes injonctions à la disponibilité extensive (Guillaume et Pochic, 2007). Les pères aux horaires plus longs sont en effet moins susceptibles d'avoir recours au congé. À caractéristiques observées contrôlées, travailler plus de 40 heures par semaine augmente les chances de ne pas y avoir recours par rapport à ceux qui travaillent moins de 40 heures (*odds-ratio* de 1,46) (tableau 2). Enfin, d'après l'enquête MDG 2013, les pères ont moins de chances de ne pas utiliser les onze jours lorsqu'ils travaillent dans le secteur public par rapport au secteur privé (*odds-ratio* de 0,68), le premier étant généralement plus enclin à accorder des arrangements favorisant une articulation famille-travail (Lefèvre *et al.*, 2009). Ce dernier résultat n'est pas corroboré par l'exploitation de l'enquête Génération 2010, mais il est cohérent avec la littérature internationale préalablement évoquée.

Ces divers éléments indiquent que, dans une certaine mesure, le non-recours au congé de paternité répond à des attentes organisationnelles. Le cas de Ludovic est emblématique de ce cas de figure (encadré 2).

La situation de Ludovic rend explicite l'incompatibilité des organisations professionnelles genrées avec les responsabilités familiales, invisibilisées et supposément prises en charge par la conjointe (Acker, 2006). Le refus de son employeur de trouver un arrangement pour la garde de sa fille, entraînant son licenciement, illustre l'ampleur des injonctions à la disponibilité dans son entreprise et éclaire rétrospectivement les motifs de sa non-demande de congé de paternité.

L'exemple de Ludovic rappelle aussi le jeu des rapports de pouvoir au sein des couples dans l'articulation famille-travail. C'est en ce sens qu'il est possible d'interpréter le taux de recours au congé de paternité plus élevé chez les couples où la conjointe est plus diplômée que le père, par rapport aux couples chez lesquels les deux parents ont un niveau d'éducation équivalent. L'hypergamie masculine, situation dans laquelle une femme dispose de plus de ressources que son conjoint, est en effet une condition favorable à un plus grand investissement paternel (Guichard-Claudic *et al.*, 2009 ; Cartier *et al.*, 2021). Toutefois, dans les entretiens, le congé de paternité n'apparaît pas, la majorité du temps (4/32), comme un fort enjeu de négociations conjugales. Les pères rencontrés affirment le plus souvent avoir pris leur décision de leur côté, puis en avoir informé les mères dans un second temps. La conception du congé de paternité comme un droit individuel participe à le présenter comme un choix qui leur revient personnellement (McKay et Doucet, 2010 ; Romero-Balsas, 2012).

Encadré 2. Portrait de Ludovic

Lorsque je le rencontre, Ludovic a 31 ans et attend la naissance de son deuxième enfant. Il a exercé divers métiers ouvriers depuis l'obtention de son CAP, mais il est au chômage depuis un an. Jusqu'à l'arrivée de son aînée, la disponibilité géographique et temporelle de Ludovic pour son dernier employeur est totale, au point de ne pas demander le congé de paternité : « Je l'ai pas pris. Je le regrette encore au jour d'aujourd'hui, mais bon. [...] Disons que je me suis tué pour un patron pour rien. J'enchaînais les déplacements, les heures...pas un merci ! ».

Très vite cependant, les horaires décalés de sa conjointe, boulangère, rendent épineuse la question de la garde de la petite. Ludovic considère que c'est à la mère d'adapter ses horaires. Cependant, en dépit de ses protestations, sa conjointe conserve son emploi : contrairement à lui, son activité au sein de l'entreprise familiale est pérenne et la passionnée. D'après Ludovic, le couple manque alors de se séparer. Il essaie de négocier auprès de son employeur d'arrêter les déplacements ou de décaler ses horaires, en vain. Dans l'impasse, il abandonne son poste et est licencié. Avec l'aide de la grand-mère maternelle, il prend alors une place importante dans la garde quotidienne de sa fille, et affirme ne pouvoir reprendre une activité que si sa conjointe accepte de changer de profession.

L'utilisation du congé de paternité est par ailleurs plus rare aux deux extrêmes de la distribution des revenus professionnels, comme le montrent les régressions du tableau 2. Du côté des pères les moins bien rémunérés, ce non-recours semble plutôt refléter une précarité économique entraînant une dépendance financière vis-à-vis de l'emploi et incitant peu à prendre le risque de « déplaire à l'employeur » (Chauffaut et David, 2003). Du côté des pères les mieux rémunérés, l'écart entre le montant habituel des revenus et le seuil maximal des indemnités journalières⁽¹⁰⁾ au sein du secteur privé peut être jugé problématique. Détenir un haut niveau de salaire est aussi susceptible de s'accompagner d'une forte valorisation de l'investissement professionnel ou d'une injonction à la disponibilité plus forte, par exemple pour les pères occupant des positions hiérarchiques élevées ou une fonction d'encadrement.

Une fois les revenus ajoutés dans les modèles, les différences selon le niveau de diplôme du père ne sont pas non plus significatives. Ce résultat contredit l'hypothèse d'après laquelle le niveau d'éducation serait positivement corrélé au recours en tant que reflet indirect d'adhésion à des normes égalitaires (notamment développée par Lappegard (2008) en Norvège). Il rejoint cependant les conclusions d'une étude espagnole (Jurado-Guerrero et Muñoz-Comet, 2021) qui suggère que c'est avant tout parce que les moins diplômés possèdent des situations professionnelles plus précaires qu'ils utilisent moins le dispositif.

On distingue de même peu de différences selon la PCS. À l'exception des agriculteurs et autres non-salariés dont la situation est développée ci-après, le taux de non-recours se situe autour de 25 % quelle que soit la profession (tableau 1), et les écarts ne sont pas significatifs (tableau 2). La norme du recours au congé de paternité paraît ainsi traverser l'espace social. Ce constat vaut également pour les cadres, dont le taux de recours était pourtant bien plus

(10) Seuil dépassé à partir d'un salaire mensuel net supérieur à environ 2 500 €.

faible que la moyenne au lendemain de l'instauration du dispositif (49 % entre 2003 et 2004 – Bauer et Penet, 2005). Plusieurs pistes pourraient expliquer leur rattrapage, qui ne concerne pas les autres professions. D'une part, ce nouvel entrain pourrait tenir à la mise en place d'accords de conventions collectives qui garantissent aujourd'hui plus souvent le plein maintien du salaire en cas de dépassement du seuil d'indemnités journalières (Gosselin et Lepine, 2018). D'autre part, cette hausse peut traduire une redéfinition de l'idéal de masculinité hégémonique (Connell, 2005) au sein des jeunes générations de cadres. Les cadres du privé rencontrés ont ainsi insisté sur leur recherche d'un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, refusant d'être « *workaholic* » (Quentin) ou se présentant comme « [des] homme[s] du XXI^e siècle » qui ne cautionnent pas de « bosser vingt heures par jour et ne pas voir [leurs] enfants » comme « les pères d'avant » (Martin). Ces résultats résonnent avec l'étude menée par Bereni et Jacquemart (2018) sur les cadres de la fonction publique, qui montre comment certains jeunes dirigeants manifestent ostensiblement leur sensibilité à l'égard de l'égalité femmes-hommes et du partage des tâches, leur permettant de se distinguer des supérieurs plus âgés dont l'ethos masculin « traditionnel » est jugé archaïque, bien que dans la pratique les adaptations d'emploi du temps restent marginales.

Un potentiel effet générationnel pourrait d'ailleurs expliquer les différences d'utilisation du congé selon l'âge du père (moins fréquent pour les plus de 40 ans par rapport aux 30-35 ans après contrôles, y compris en tenant compte du nombre d'enfants).

Finalement, l'ensemble des facteurs évoqués au cours de cette sous-partie restent secondaires face au poids de la situation vis-à-vis de l'emploi et du type de contrat au moment de la naissance dans le non-recours. En effet, les deux tiers des indépendants et environ 80 % des demandeurs d'emploi indemnisés ne recourent pas au dispositif. Le congé de paternité a également moins de succès chez les salariés en contrats à durée limitée, tels que les intérimaires ou les pères en CDD, leur taux de non-recours fluctuant autour de 40 % selon les enquêtes. Ainsi, plus de la moitié des non-recourants sont des pères au statut précaire, alors que ces derniers ne représentent qu'un quart des répondants aux enquêtes.

Bien entendu, certaines explications préalablement exposées valent aussi pour les pères non salariés et les salariés en contrats à durée limitée, en particulier celles ayant trait aux logiques économiques. Ainsi, l'un des cinq indépendants rencontrés n'a utilisé que la moitié de son congé de paternité car l'écart entre l'indemnité forfaitaire des indépendants (56,35 € par jour en 2021) et ses revenus moyens lui a paru trop important pour assumer sereinement le coût de la vie quotidienne du foyer. Cependant, les effets du statut professionnel résistent largement au sein des modèles de régressions logistiques après l'inclusion des variables de contrôle, incitant à explorer d'autres mécanismes explicatifs.

IV. Des obstacles informationnels et administratifs chez les pères non salariés ou en contrats courts

1. Un droit social perçu comme une prérogative du CDI

Les pères qui ne demandent aucun des onze jours accordés sont donc avant tout des pères qui ne sont pas salariés en contrat à durée indéterminée. Or, les entretiens montrent que, dans ces cas, le non-recours reflète moins souvent un renoncement à ses droits qu'une « non-connaissance » de la politique publique (Warin, 2017). Ce résultat peut surprendre, tant le congé de paternité apparaît bien identifié par les pères depuis sa mise en place (De Ridder *et al.*, 2004), *a fortiori* dans un contexte de forte couverture médiatique des débats autour de son allongement. Les confusions portent en fait sur qui peut ou non y avoir droit. Ainsi, les indépendants, les pères en contrat à durée limitée ou les pères de demandeurs d'emploi indemnisés se croient fréquemment inéligibles, même lorsqu'ils remplissent les conditions pour réaliser une demande (encadré 1).

Cette méconnaissance repose en premier lieu sur les représentations qui entourent le CDI, identifié comme condition d'accès aux dispositifs sociaux. Cette représentation est légitime, puisqu'en France « le système de protection sociale est fondé, dans un esprit corporatiste, sur la stabilité de l'emploi qui permet aux individus d'accéder à des droits sociaux » (Paugam, 2000, p. 16). Dans leur vie quotidienne, les pères qui ne bénéficient pas d'un CDI ont donc intériorisé les restrictions qui entourent leur protection sociale, et plus particulièrement leur droit à des congés rémunérés.

Ce raisonnement transparaît explicitement dans le premier entretien réalisé avec Ousmane, rencontré dans les tout débuts de l'enquête. Agent de sécurité par intérim depuis plusieurs années, Ousmane décrit comment il compte s'organiser pour la naissance de son premier enfant, sans toutefois mentionner le congé de paternité. Lorsqu'il lui est demandé s'il l'envisage, il rétorque qu'il n'y est pas éligible :

« Vu que je suis pas en CDI et tout, voilà. Je peux pas le prendre. Parce que dans l'intérim, par exemple je m'absente aujourd'hui, je serai pas payé ! [...] Tous tes droits te sont donnés au moment où on te paie en fait, on te donne tous tes droits en même temps. Quand t'es en CDI tu cotises pour certains droits, mais en intérim, tout est payé en même temps. »

Ousmane, 26 ans, sans diplôme, agent de sécurité (intérim), conjointe cuisinière (CDI), 1^{er} enfant, naissance : février 2020, entretien prénatal

Dans cet extrait, Ousmane fait référence aux indemnités de fin de mission qu'il perçoit au terme d'un contrat intérimaire. Lorsqu'Ousmane a besoin de se rendre disponible, il a plutôt l'habitude de refuser ponctuellement des missions. C'est également ce qu'il compte faire pour la naissance : « Moi je peux m'occuper de ma fille autant que je veux en fait ! Je travaille pas tous les jours ».

Le non-recours d'Ousmane est donc lié à une « non-connaissance », et non à un désintérêt et encore moins à une hostilité vis-à-vis du dispositif. On peut d'autant plus s'en assurer qu'Ousmane se positionne en faveur de l'allongement du congé et de son caractère obligatoire :

« Ça me paraît logique de le rendre obligatoire. Je sais pas, en fait, quel genre de parent dirait : “Bah non, moi je préfère pas le prendre !” Après, je sais pas, par rapport à des situations financières et tout, si la personne préfère travailler pour avoir plus, mais... comme c'est remboursé, indemnisé, je comprends pas pourquoi on ne prendrait pas son congé, c'est un droit. »

Ousmane (suite)

Il porte ainsi un jugement négatif sur les pères qui ne se rendent pas disponibles après une naissance.

L'éligibilité au dispositif peut paraître tout aussi surprenante aux pères demandeurs d'emploi indemnisés. Pour Emmanuel, demandeur d'emploi qui réalise des missions freelance, c'est au cours de l'entretien que le congé de paternité entre dans son champ des possibles :

« - Et tu vas poser le congé paternité ou pas ?

- Moi je suis donc dans mon statut là, au chômage, donc j'ai pas de démarche... [s'interrompt et réfléchit à voix haute] Ah oui? Je pourrais auprès du chômage? Ah oui? Poser un congé paternité? [...] C'était pas prévu, mais effectivement j'y ai pas pensé, mais du coup... heu, du coup... enfin, en tout cas, moi j'ai prévu d'être là pour la sortie de l'hôpital, voilà. »

Emmanuel, 31 ans, master, producteur audiovisuel (demandeur d'emploi – freelance), conjointe avocate (indépendante), 1^{er} enfant, entretien prénatal

Le congé de paternité est ainsi perçu comme un droit réservé aux salariés en CDI, devant permettre de s'absenter auprès de son employeur pour se rendre disponible au domicile. Pour les pères ne correspondant pas à ce profil, l'éligibilité apparaît alors impensable.

2. De faibles liens professionnels freinant l'accès à l'information

La méconnaissance de l'éligibilité est entretenue, en second lieu, par la faiblesse des liens professionnels des pères en situation d'emploi précaire ou sans emploi. Qu'ils exercent seuls leurs activités ou qu'ils changent fréquemment de structures, ces pères nouent peu de relations professionnelles. Cet isolement les prive de ressources informationnelles et contribue à la mise à l'écart du dispositif.

L'intégration au sein d'une entreprise représente un réel avantage dans l'accès au droit (Deville, 2015). Les échanges avec la hiérarchie, les différents services, ou les collègues, offrent de multiples occasions d'être informé et de comprendre le fonctionnement du congé de paternité. Chez les salariés en CDI rencontrés, tous ont annoncé l'arrivée prochaine de la naissance au travail, au moins à leurs relations professionnelles les plus proches. La nouvelle devient

source de discussions, qui concernent aussi quand et comment prendre des congés. Les relations professionnelles sont particulièrement profitables aux pères qui entretiennent un rapport distant avec l'administration et qui ne connaîtraient pas le dispositif. Ce fut le cas pour Dorian, technicien du bâtiment et titulaire d'un CAP. Peu avant la naissance de son premier enfant, il me raconte :

« - Je vais retourner vite au boulot. J'aurai la semaine qui suit l'accouchement. [...]

- *Mais du coup, vous savez pas si ce sera vos congés payés ou le congé de paternité ?*

- Non, je me suis pas posé la question. [Pff] Peu m'importe. Enfin, je pense [mon employeur] fera au plus arrangeant pour moi, je suis pas inquiet. [...] De toute façon, je sais, la sécu ils payent rien du tout donc, bon ! [Pff] Je me suis pas renseigné. »

Dorian, 33 ans, CAP, technicien du bâtiment (CDI), conjointe vendeuse (au chômage), 1^{er} enfant, naissance : octobre 2020, entretien prénatal

Si Dorian avait bel et bien prévu une pause pour accueillir son fils, il ne réalise pas de recherches pour connaître les dispositifs sociaux. C'est son employeur qui l'informe de son droit aux congés de naissance et de paternité, ce qui lui permettra finalement de bénéficier de deux semaines indemnisées (au lieu d'une, comme initialement envisagé).

C'est au sein des grandes entreprises que les pères sont les plus favorisés en termes d'accès à l'information. Les services de ressources humaines peuvent offrir de précieux conseils, par exemple pour optimiser la durée de son absence. Ainsi, ces services invitent les salariés à être vigilants concernant la date de début du congé de paternité, afin que les 11 jours consécutifs chevauchent seulement un weekend et non deux. Des calculs que les pères n'anticipent pas nécessairement eux-mêmes. Autre exemple, c'est grâce à la responsable de gestion du personnel que Denis, cadre informatique de 40 ans dans une structure qui emploie plusieurs centaines de personnes, apprend qu'il peut bénéficier de trente jours de congé de paternité supplémentaires pendant l'hospitalisation de ses jumeaux nés prématurément. Ni son supérieur hiérarchique, ni les membres de son équipe, ni lui-même n'avaient connaissance de ce droit, instauré en juillet 2019.

Bien que leurs situations recouvrent des réalités diverses, les pères qui ne sont pas en contrat de longue durée ont, en règle générale, bien moins d'occasion d'échanger dans la sphère professionnelle au sujet de la naissance. Ousmane, qui change régulièrement de lieu de travail pour exercer son activité intérimaire, n'a prévenu personne dans son entourage professionnel de l'arrivée de sa fille. Les demandeurs d'emploi rencontrés n'ont pas informé Pôle emploi qu'ils attendaient un enfant. Il revient, par ailleurs, aux pères entrepreneurs seuls de se préoccuper des démarches administratives qu'ils doivent réaliser s'ils souhaitent s'absenter en étant indemnisés.

Pour les pères, la circulation d'informations au sein de la sphère professionnelle est d'autant plus centrale que le secteur médical n'encadre pas le recours au congé de paternité. Contrairement aux congés pathologiques et au congé de maternité du côté des mères, le début ou la durée des congés des pères ne dépend pas de la prescription de médecins. Les non-recourants ont de ce fait peu de chance d'être « rattrapés » par l'institution médicale.

3. Une gestion individuelle des démarches

Connaître son éligibilité au dispositif ne garantit pas l'usage effectif de son droit. La gestion individuelle des démarches chez les pères indépendants ou demandeurs d'emplois entrave le processus de demande. Du côté des salariés, c'est à l'employeur qu'il revient de transmettre les documents nécessaires pour percevoir les indemnités journalières du congé de paternité. Du côté des non-salariés, en revanche, c'est aux pères eux-mêmes de s'occuper du dossier, ce qui nécessite des dispositions au travail administratif. Il faut d'abord estimer si on remplit les conditions nécessaires pour être éligibles (nombre d'heures, revenus perçus, etc.), puis fournir les pièces justificatives requises. Certes, par rapport à d'autres procédures, les formalités à remplir ne sont pas si lourdes⁽¹¹⁾. Toutefois, savoir rechercher ces informations et les comprendre requièrent des compétences socialement situées. Par exemple, les pères interrogés (salariés comme non-salariés) confondent fréquemment « congé paternité » et « congé parental », qui sont deux dispositifs très différents et avec des procédures bien distinctes. Il faut aussi comprendre à « qui » envoyer les documents, les parents se tournant intuitivement plutôt vers la caisse d'allocations familiales (CAF) que vers leur caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Le capital culturel est essentiel pour comprendre l'aisance ou les difficultés à réaliser une demande. Dans l'enquête qualitative, trois indépendants, tous diplômés d'un niveau master, ont recouru au congé après s'être renseigné sur leurs possibilités sur internet. À l'inverse, pour Corentin, titulaire d'un baccalauréat et suivant une formation pour devenir serrurier, la procédure n'a pas abouti :

« À la formation je les avais prévenus que [à la naissance] je serai pas là pendant une semaine. Et du coup, bah : j'ai pas été là pendant une semaine. Tout simplement ! [rires] [...]

- Et du coup administrativement, comment ça s'est passé, est-ce que tu as dû poser des congés ?

- Ben, j'ai voulu prendre mes congés parentaux mais euh... ben, j'ai pas réussi ! Parce que j'ai pas compris comment ça fonctionnait, en fait, et je, ben je...

(11) En plus de documents prouvant le lien avec l'enfant et avec la mère, il s'agit pour les indépendants de transmettre une attestation sur l'honneur de la cessation d'activité, et pour les demandeurs d'emploi de fournir le certificat de travail, les trois derniers bulletins de salaire, l'avis d'admission à Pôle emploi et la dernière attestation de versement de l'allocation.

[confus]. [...] Dans mes recherches je trouvais que c'était très peu clair, les démarches à suivre. [...] C'est tellement compliqué que j'ai préféré me dire : "bon c'est pas grave, je vais perdre une semaine de rémunération." »

Corentin, 24 ans, baccalauréat, serrurier (demandeur d'emploi), conjointe assistante maternelle (au foyer), 1^{er} enfant, naissance : mai 2021, entretien post-accouchement

La non-demande de Corentin illustre un rapport distant au travail bureaucratique, particulièrement prononcé chez les pères comme lui peu diplômés dont c'est la conjointe qui réalise le plus souvent « la paperasse » (Siblot, 2006). La compréhension des démarches n'est pas immédiate (il se trompe d'ailleurs de dispositif) et nécessite un investissement temporel dissuasif. La précarité de l'emploi, le capital culturel et le genre s'imbriquent et se renforcent dans le non-recours. Face au coût temporel, à l'aspect désagréable de la tâche et aux efforts de planification que requiert la demande du dispositif, les pères peuvent, comme Corentin, « tout simplement » préférer des alternatives informelles non indemnisées.

Contrairement aux employés, qui peuvent se reposer sur les services de ressources humaines de leur entreprise ou leurs employeurs, les pères non salariés ont moins d'opportunités d'être informés et d'être accompagnés par des tiers pour réaliser les procédures nécessaires à la demande. Les difficultés d'accès au droit liées aux faibles liens professionnels et à l'individualisation des démarches peuvent ainsi être comprises comme une forme de « non-orientation » (Revil et Warin, 2019).

V. Des arrangements officiels qui brouillent la frontière entre recours et non-recours

1. Des alternatives informelles qui s'alignent sur le dispositif

Les pères en contrat court, indépendants ou demandeurs d'emploi disposent, dans certains cas (Landour, 2019), d'une plus grande autonomie temporelle (Gaunault, 2022) leur permettant de gérer leurs horaires. Ils peuvent ainsi s'aménager des pauses informelles en arrêtant temporairement les missions ou la recherche d'emploi pour se rendre disponibles à la naissance. Ces aménagements ont été également mentionnés au sein des études préalables (Chauffaut et David, 2003 ; De Ridder *et al.*, 2004). Si ces arrangements apparaissent irrationnels d'un point de vue strictement économique, ils sont moins contraignants et s'inscrivent dans les habitudes professionnelles de ces pères. Les exemples sont récurrents au sein des verbatims précédemment exposés : à chaque fois qu'un participant revient sur son non-recours au congé de paternité, il précise systématiquement l'alternative mise en place. À l'exception de Ludovic, tous se sont ainsi rendus disponibles pour accueillir le nouveau-né, le plus souvent pour une période de deux semaines.

Élaborés en dehors du carcan institutionnel, ces arrangements informels auraient pu en théorie prendre de multiples formes. Souvent, cependant, les politiques de congé servent de modèle sur lequel s'aligner, en particulier chez les primo-parents qui projettent difficilement à quoi ressemblera le quotidien de la parentalité une fois rentrés (Grunow et Evertsson, 2016). Au cours du premier entretien, Emmanuel, producteur indépendant, explique pourquoi il compte reprendre son activité en télétravail après deux semaines :

« Pendant qu'un bébé dort et que la maman fait une sieste aussi, moi je peux travailler. [...] Il y a quand même pas mal de papas qui ont pas plus de onze jours et qui après doivent bosser. Donc ils ont des périodes chaudes où [...] ils [ne] voient plus les copains parce que c'est boulot la journée et aider la maman le soir et les week-ends. Mais en tout cas on peut faire deux choses... »

Emmanuel, 31 ans, master, cadre de la communication (demandeur d'emploi – freelance), conjointe avocate (indépendante), 1^{er} enfant, naissance : février 2020, entretien prénatal

Pour Emmanuel, les onze jours représentent ainsi une norme par rapport à laquelle se positionner et estimer les besoins en termes de disponibilité. Similairement, Nelson, tatoueur indépendant de 40 ans, annonce au cours du premier entretien qu'il compte « faire une pause, un bon deux semaines » pour ses jumeaux. Il lui est alors demandé comment il en est arrivé à retenir cette durée :

« C'est des chiffres qui viennent naturellement à l'esprit comme ça sans qu'il y ait une réflexion autour. J'ai dit deux semaines parce que sur papier ça paraît suffisant, mais si ça l'est pas j'adapte quoi, ce n'est pas gravé dans la roche. »

Nelson, 40 ans, DUT, tatoueur (indépendant), conjointe professeure de langue (indépendante), 1^{ers} enfants, naissance : mars 2020, entretien prénatal

Tout se passe comme si ces « chiffres qui viennent naturellement à l'esprit », qui ne sont issus ni d'une réflexion consciente ni de délibérations avec l'entourage, résultent de l'intériorisation de la norme qui prend alors des allures d'évidence. La flexibilité du statut de Nelson lui permet néanmoins de faire évoluer ses plans une fois confronté à la réalité de la garde des nouveau-nés. Cas extrême, ce dernier reste en réalité trois mois sans activité professionnelle à domicile avec sa conjointe pour s'occuper des jumeaux, avant de reprendre son activité à mi-temps pendant quatre mois supplémentaires, liée au confinement puis à un manque de place en crèche.

Le non-recours peut donc masquer des formes d'arrangements qui passent sous les radars institutionnels mais qui, bien qu'ils n'en portent pas l'étiquette, miment le fonctionnement du congé de paternité.

2. Des recours ambigus

Si le non-recours au congé de paternité peut masquer des alternatives informelles, à l'inverse certaines formes de recours se révèlent parfois ambiguës.

Les politiques publiques font inévitablement l'objet d'un décalage entre leur définition et leur mise en œuvre effective (Revillard, 2018). L'obligation d'utiliser les onze jours de congé de manière consécutive n'est pas toujours respectée. En l'absence de contrôle, cette contrainte peut être déjouée assez aisément par une fausse déclaration des dates de l'arrêt. Au bout de notre troisième rencontre, Pierre, chef de chantier au sein de l'entreprise dirigé par son père, détaille comment il a fractionné son congé de paternité :

« Alors c'est sûr, je n'ai pas fait une semaine à la maison du lundi au vendredi ! Mais j'ai fait une semaine, et bien, du lundi au mardi. Et après, j'ai fait une semaine du jeudi au vendredi. [rires] [...] Mais pour la Caisse maladie, qui nous rembourse, qui rembourse l'employeur, j'ai fait une semaine du lundi au vendredi. Mais après, avec mon employeur, je me suis arrangé. »

Pierre, 28 ans, DUT, chef de chantier (CDI), conjointe puéricultrice (CDI), 1^{er} enfant, naissance : février 2020, entretien après un an

Sur l'ensemble des participants, deux ont confié avoir ainsi fait un usage peu conventionnel de leur congé de paternité. Leur profil est similaire, chacun est employé dans une région rurale au sein d'une petite entreprise dans le secteur de la construction. Leurs motivations sont également très proches, relatives à leur fort engagement au sein de leur travail rémunéré :

« Normalement, t'as pas le droit. Normalement, tes congés, tu dois les prendre tout d'un coup. Mais moi, j'ai vu que mon employeur ça l'arrangeait. Et ça m'arrangeait aussi de les prendre en plusieurs fois. [...] Au moins, tu restes pas deux semaines sans bosser, ça fait un trou au boulot, quoi. Je me mets à la place de mon patron. [...] On en a profité pour aller dans la famille, pour passer un peu des vacances. Là au moins, c'est un peu plus sympa. »

Tristan, 28 ans, licence professionnelle, technicien du bâtiment (CDI), conjointe graphiste (indépendante), 1^{er} enfant, naissance : janvier 2021, entretien post-accouchement

Comme chez Pierre, l'identification à l'employeur est très prononcée chez Tristan. L'injonction à la disponibilité permanente est d'autant plus forte qu'ils présentent leur poste comme indispensable et irremplaçable, dans un secteur parmi les moins féminisé. Le fractionnement du congé apparaît ainsi une stratégie alternative au non-recours, permettant de concilier l'utilisation des onze jours avec la norme de « l'employé idéal » (Williams, 2001). Toutefois, le morcellement du congé n'est pas vécu comme un sacrifice, offrant à Tristan la possibilité d'allonger les weekends pour profiter de temps en famille dans un cadre jugé plus agréable.

Les témoignages de Tristan et Pierre rappellent que ces cas, minoritaires, n'en sont pas moins possibles et que le recours à un même dispositif public recouvre une pluralité de réalités (Revillard, 2018). Si l'analyse approfondie de ces différentes appropriations dépasse le cadre de cet article, remarquons simplement que l'expérience concrète des onze jours apparaît très différente selon que les pères posent deux semaines immédiatement après la naissance

ou qu'ils le fractionnent pour partir, bien sûr avec l'enfant, mais loin du domicile et du quotidien. Dès lors, mesurer l'implication des pères dans la sphère familiale à partir de leur recours au congé de paternité est partiel, et se pose également la question de l'usage concret qui en est fait.

Conclusion

L'utilisation du congé de paternité est une pratique largement répandue à travers l'espace social. Permettant de démontrer son implication paternelle sans, dans la majorité des cas, impacter son investissement professionnel, poser les onze jours apparaît répondre à l'idéal contemporain de « masculinité hégémonique » (Connell, 2005).

Le non-recours au congé de paternité est le plus souvent interprété comme le signe d'une priorisation de la sphère professionnelle sur la sphère familiale. Si la disponibilité extensive à l'entreprise (Guillaume et Pochic, 2007) constitue un obstacle essentiel à l'utilisation du dispositif, cette focale d'analyse ne permet pas d'éclairer une large partie des cas de non-recours, en particulier dans un contexte où le congé est court, bien indemnisé, et mobilisé par la quasi-totalité des pères en CDI.

Le croisement des résultats statistiques avec les entretiens biographiques a permis la mise en lumière d'autres mécanismes, difficilement saisissables par la seule exploitation d'enquêtes quantitatives. Ces processus recoupent ceux classiquement identifiés par la sociologie de l'action publique dans l'étude du non-recours au droit et aux prestations sociales (Warin, 2017) : « non-demande » des indemnités liée à un fort investissement professionnel certes, mais aussi « non-connaissance » de l'éligibilité, ou encore « non-orientation » liée à l'individualisation des démarches administratives pour les non-salariés. Être indépendant ou avoir immigré récemment ont été identifiés comme des freins importants à l'utilisation du congé dans différents pays (Eerola *et al.*, 2019 ; Geisler et Kreyenfeld, 2019 ; Jurado-Guerrero et Muñoz-Comet, 2021), laissant présager que certaines dynamiques exposées dans cet article peuvent se retrouver dans d'autres contextes nationaux.

La disqualification sociale des non-recourants, associés à des « pères absents », conduit les hommes qui posent effectivement leurs onze jours à se (re) présenter par opposition comme des « nouveaux pères », conformes aux normes de présence paternelle à la naissance de l'enfant. Pourtant, dans certains cas, les différences entre ceux qui demandent et ceux qui ne demandent pas le congé sont minces. Certains mettent en place des alternatives informelles qui miment le fonctionnement du congé de paternité sans en porter le nom quand d'autres en font un usage ambigu. Ce résultat ne remet pas en cause l'utilité du dispositif, mais il invite à réfléchir d'une part à l'accès au droit des pères dans des situations professionnelles précaires, et d'autre part à la pluralité des

usages qui peuvent être faits de la politique publique, parfois très éloignés des objectifs institutionnels.

En France, la réforme récente du congé de paternité entraîne encore davantage d'hétérogénéité dans les pratiques des pères (durée de l'absence pouvant varier entre une et quatre semaines, fractionnement du congé ou recours en « un bloc », utilisation avant ou après le potentiel retour au travail rémunéré de la mère). La première semaine obligatoire, y compris chez les non-salariés, devrait permettre de limiter le non-recours chez les pères non-salariés ou sans emploi. Mais avec des démarches individualisées, et en l'absence de contrôle, ces sept premiers jours seront-ils vraiment garantis pour tous ?

Remerciements : Cette recherche a bénéficié du soutien apporté par l'ANR et l'État au titre du programme d'investissements d'avenir dans le cadre du LABEX LIEPP (ANR-11-LABX-0091, ANR-11-IDEX-0005-02) et de l'IdEx Université de Paris (ANR-18-IDEX-0001).



ANNEXE

Tableau A.1. Caractéristiques des personnes interviewées

	Prénom	Âge	Diplôme	Enseignement	Profession	Situation à la naissance	Rang de la naissance	Recours
1	Etienne Margaux	31 33	Bac+5 Bac+5	Général Général	Consultant informatique Responsable de ventes	CDI CDI	1	Recours
2	Ousmane Imani	26	Sans diplôme	-	Agent de sécurité	Intérimaire	1	Non – orientation / Non – connaissance
3	Pierre Juliana	28 25	Bac+2 Baccalauréat	Professionnel Professionnel	Seconde de cuisine Chef de chantier Aux. de puériculture	CDI CDI	1	Recours partiel
4	Farid Nour	39 28	Bac+8 Sans diplôme	Général -	Professeur (lycée) Au foyer	Fonctionnaire Inactive	1	Recours
5	Guillaume Lucie	29 33	Bac+5 Bac+5	Général Général	Développeur Responsable marketing	Chômage - freelance CDI	1	Recours
6	Thomas Maëva	35 31	Baccalauréat Bac+5	Général Général	Community manager Chargée de projet	CDI Fonctionnaire	1	Recours
7	Thimoté Oriane	42 39	Bac+3 Bac+5	Professionnel Général	Régisseur lumière Chargée de communication	Chômage CDI	1	Non – demande
8	Olivier Romain	32 32	Bac+7 Bac+5	Général Général	Ingénieur de recherche Bibliothécaire	CDI CDI	1	Recours
9	Quentin Selena	39 34	Bac+5 Bac+5	Général Général	Ingénieur informatique Webmaster	CDI CDI	1	Recours
10	Florian Joanna	33 32	Bac+5 Bac+2	Général Professionnel	Ingénieur informatique Cadre commercial	CDI CDI	1	Recours
11	Antoine Florence	32 32	Bac+5 Bac+5	Général Général	Consultant informatique Consultante R.H.	CDI CDI	1	Recours
12	Emmanuel Elsa	32 33	Bac+5 Bac+5	Général Général	Producteur audiovisuel Avocate	Chômage - freelance CDI	1	Non – connaissance / Non – demande
13	Bastien Pauline	39 39	Bac+5 Bac+5	Général Général	Journaliste Journaliste	CDI CDI	2	Recours

Tableau A.1 (suite). Caractéristiques des personnes interviewées

	Prénom	Âge	Diplôme	Enseignement	Profession	Situation à la naissance	Rang de la naissance	Recours
14	Nelson Manon	40	Baccalauréat	Professionnel	Tatoueur	À son compte	1	Non – connaissance
		39	Bac+5	Général	Professeure de langue	À son compte		
15	Aurélien Emeline	30	Bac+5	Général	Réceptionniste d'hôtel	CDI	1	Recours
		30	Bac+3	Général	Au foyer	Inactive		
16	Ethan Julie	30	Bac+5	Général	Concepteur-rédacteur	CDI	1	Recours
		30	Bac+5	Général	Chargée de communication	CDI		
17	Vikas Diya	35	Infra-bac	Professionnel	Cuisinier	Chômage	4	Inéligible
		35	Sans diplôme	-	Au foyer	Inactive		
18	Ludovic	28	Bac+2	Professionnel	Plombier-chauffagiste	Chômage	2	Non – demande (aînée) / Non – connaissance (benjamin)
	Lucie	28	Bac+2	Professionnel	Boulangère	CDI		
19	Henri Sofia	25	Bac+5	Général	Analyste financier	CDI	1	Recours
		25	Bac+5	Général	Analyste financière	CDI		
20	Martin Amélie	32	Bac+5	Général	Audit comptable	CDI	1	Recours
		32	Bac+5	Général	Chargée de communication	CDI		
21	Tom Elisa	31	Bac+5	Professionnel	Conducteur de travaux	CDI	1	Recours
		30	Bac+5	Général	Cadre marketing	CDI		
22	Denis Laetitia	40	Bac+5	Général	Chef de projet informatique	CDI	1	Recours
		38	Bac+5	Général	Avocate	À son compte		
23	Dorian Jade	33	Infra-bac	Professionnel	Technicien du bâtiment	CDI	1	Recours
		35	Bac+2	Professionnel	Responsable boutique	Au chômage		
24	Christophe Emma	40	Bac+5	Général	Enseignant du secondaire	CDI	1	Recours
		27	Bac+5	Général	Régisseur d'art	CDI		
25	Tristan Léa	28	Bac+3	Professionnel	Métreur	CDI	1	Recours partiel
		26	Bac+5	Général	Graphiste	À son compte		

Tableau A.1 (suite). Caractéristiques des personnes interviewées

	Prénom	Âge	Diplôme	Enseignement	Profession	Situation à la naissance	Rang de la naissance	Recours
26	Benjamin Laurine	37 37	Bac+3 Bac+5	Général Général	Commercial Directrice d'association	À son compte CDI	2	Non – demande
27	Arthur Gabrielle	30 30	Bac+2 Bac+2	Professionnel Professionnel	Ouvrier agricole Vendeuse	CDI Au chômage	1	Recours
28	Corentin Fanélie	24 24	Baccalauréat Baccalauréat	Général Général	Serrurier Nourrice	Au chômage Au chômage	1	Non – orientation / Non – demande
29	Maxence Elodie	34 37	Bac+5 Bac+5	Général -	Journaliste Assistante audiovisuel	À son compte À son compte	1	Recours
30	Frédéric Juliette	37 37	Bac+5 -	Général -	Professeur des écoles Musicienne	Fonctionnaire Intermittente	1	Recours
31	Loïc Solange	33 32	Baccalauréat Bac+2	Professionnel Professionnel	Electricien Technicienne de laboratoire	CDI CDI	1	Recours
32	Rayane Sarah	29 28	Bac+5 Bac+5	Général Général	Ingénieur Ingénieur	À son compte Au chômage	1	Recours
Remarque : les prénoms sont des pseudonymes.								



RÉFÉRENCES

- ACKER J. 2006. Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- ACKER J. 2009. From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail*, 51(2), 199-217. <https://doi.org/10.1016/j.socotra.2009.03.004>
- AGUILERA T. CHEVALIER T. 2021. Les méthodes mixtes pour la science politique. Apports, limites et propositions de stratégies de recherche. *Revue française de science politique*, 71(3), 365-389. <https://dx.doi.org/10.3917/rfsp.713.0365>
- BAUER D. PENET S. 2005. Le congé de paternité. Drees, *Études et résultats*, n°442.
- BERENI L. JACQUEMART A. 2018. Diriger comme un homme moderne. Les élites masculines de l'administration française face à la norme d'égalité des sexes. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 223(3), 72-87. <https://doi.org/10.3917/arss.223.0072>
- BERTON F. BUREAU M.-C. RIST B. 2017. Father figures and cultural diversity in France. *Men and Masculinities*, 20(5), 552-569. <https://doi.org/10.1177/1097184X17727799>
- BOYER D. CÉROUX B. 2010. Les limites des politiques publiques de soutien à la paternité. *Travail, genre et sociétés*, 24(2), 47-62. <https://doi.org/10.3917/tgs.024.0047>
- BOZIO A. 2018. Les méthodes d'évaluation des politiques publiques. *Idées économiques et sociales*, 193(3), 28-33. <https://doi.org/10.3917/idee.193.0028>
- BRACHET S. SALLES A. 2011. Être père en France et en Allemagne : entre représentations et pratiques. *Informations sociales*, 163(1), 62-70. <https://doi.org/10.3917/inso.163.0062>
- BYGREN M. DUVANDER A.-Z. 2006. Parents' workplace situation and fathers' parental leave use, *Journal of Marriage and Family*, 68(2), 363-372. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2006.00258.x>
- CARTIER M. COLLET A. CZERNY E. GILBERT P. LECHIEN M.-H. MONCHATRE S. NOÛS C. 2021. Allez, les pères ! Les conditions de l'engagement des hommes dans le travail domestique et parental. *Travail, genre et sociétés*, 46(2), 33-53. <https://doi.org/10.3917/tgs.046.0033>
- CHATOT M. 2017. Père au foyer : une nouvelle entrée au répertoire du masculin, *Enfances Familles Générations. Familles, hommes et masculinités*, n°26.
- CHAUFFAUT D. 2003. Le congé de paternité : vécus et représentations dans les premiers mois de sa mise en œuvre. Drees, *Études et résultats*, n°228.
- CONNELL R. 2005, *Masculinities*, Polity Press (2^e édition). <https://doi.org/10.4324/9781003116479>
- DE RIDDER G. CÉROUX B. BIGOT S. 2004. Les projets d'implication paternelle à l'épreuve de la première année. *Revue des politiques sociales et familiales*, 76(1), 39-51. <https://doi.org/10.3406/caf.2004.2784>
- DELUMEAU J. ROCHE D. 2000. *Histoire des pères et de la paternité*. Larousse.
- DERMOTT E. MILLER T. 2015. More than the sum of its parts? Contemporary fatherhood policy, practice and discourse. *Families, Relationships and Societies*, 4(2), 183-195. <https://doi.org/10.1332/204674315X14212269138324>
- DEUTSCH F.M. SAXON S.E. 1998. Traditional ideologies, nontraditional lives. *Sex Roles*, 38(5), 331-362. <https://doi.org/10.1023/A:1018749620033>

- DEVILLE C. 2015. Le non-recours au RSA des exploitants agricoles. L'intégration professionnelle comme support de l'accès aux droits. *Revue des politiques sociales et familiales*, 119(1), 41-50. <https://doi.org/10.3406/caf.2015.3072>
- DOUCET A. 2013. Gender roles and fathering. In Cabrera N., Tamis-LeMonda C. (eds.), *Handbook of father involvement*, Routledge, chapitre 17, 301-323. <https://doi.org/10.4324/9780203101414>
- EEROLA P. LAMMI-TASKULA J. O'BRIEN M. HIETAMÄKI J. RÄIKÖNEN E. 2019. Fathers' leave take-up in Finland: Motivations and barriers in a complex nordic leave scheme. *SAGE Open*, 9(4). <https://doi.org/10.1177/2158244019885389>
- FERRAND M. 2001. Du droit des pères aux pouvoirs des mères. In Laufer J., Marry C., Maruani M. (dir.), *Masculin-Féminin questions pour les sciences de l'homme*, Sciences sociales et sociétés, chapitre 9, pp. 187-209. <https://doi.org/10.3917/puf.laufe.2001.01>
- FERRAND M. 2005. Égaux face à la parentalité ? *Actuel Marx*, 37(1), 71-88. <https://doi.org/10.3917/amx.037.0071>
- FIELDING N.G. 2012. Triangulation and mixed methods designs: Data integration with new research technologies. *Journal of Mixed Methods Research*, 6(2), 124-136. <https://doi.org/10.1177/1558689812437101>
- GANAUT J. 2022. *L'autonomie temporelle et ses usages : un révélateur des inégalités sociales devant le temps* [Thèse de doctorat, Paris, Institut polytechnique de Paris].
- GEISLER E. KREYENFELD M. 2019. Policy reform and fathers' use of parental leave in Germany: The role of education and workplace characteristics. *Journal of European Social Policy*, 29(2), 273-291. <https://doi.org/10.1177/0958928718765638>
- GOSSELIN H. LEPINE C. 2018. *Évaluation du congé de paternité*. Inspection générale des affaires sociales, <https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2018-022R.pdf>.
- GRUNOW D. EVERTSSON M. 2016. *Couples' transitions to parenthood: Analysing gender and work in Europe*, Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781785366000>
- GRUNOW D. BEGALL K. BUCHLER S. 2018. Gender ideologies in Europe: A multidimensional framework. *Journal of Marriage and Family*, 80(1), 42-60. <https://doi.org/10.1111/jomf.12453>
- GUICHARD-CLAUDIC Y. TESTENOIRE A. TRANCART D. 2009. Distances et proximités conjugales en situation d'homogamie et d'hétérogamie. In Pailhé A., Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail*, La Découverte, Recherches, chapitre 8, pp. 187-207. <https://doi.org/10.3917/dec.pailh.2009.01.0187>
- GUILLAUME C. POCHIC S. 2007. La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre. *Travail, genre et sociétés*, 17(1), 79-103. <https://doi.org/10.3917/tgs.017.0079>
- JURADO-GUERRERO T. MUÑOZ-COMET J. 2021. Design matters most: Changing social gaps in the use of fathers' leave in Spain. *Population Research and Policy Review*, 40(3), 589-615. <https://doi.org/10.1007/s11113-020-09592-w>
- LANDOUR J. 2019. *L'espace de l'articulation emploi/hors-emploi chez les travailleurs.e.s indépendant.e.s*. Paris, CEET, Document de travail, n°200.
- LAPPEGARD T. 2008. Changing the gender balance in caring: Fatherhood and the division of parental leave in Norway. *Population Research and Policy Review*, 27(2), 139-159. <https://doi.org/10.1007/s11113-007-9057-2>
- LEFÈVRE C. PAILHÉ A. SOLAZ A. 2009. Les employeurs, un autre acteur de la politique familiale ? In Pailhé A., Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail*, La Découverte, Chapitre 12, pp. 187-207. <https://doi.org/10.3917/dec.pailh.2009.01.0187>
- LEGENDRE E. LHOMMEAU B. 2016. Le congé de paternité : un droit exercé par sept pères sur dix. Ministère des Solidarités et de la santé, *Études et résultats*, n°957.

- MARTIAL A. 2013. Des pères « absents » aux pères « quotidiens » : représentations et discours sur la paternité dans l'après-divorce. *Informations sociales*, 176(2), 36-43. <https://doi.org/10.3917/inso.176.0036>
- MAUBLANC S. 2009. Horaires de travail et investissement des pères. In Pailhé A., Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail*, La Découverte, Chapitre 5, pp. 187-207. <https://doi.org/10.3917/dec.pailh.2009.01.0187>
- MCKAY L. DOUCET A. 2010. "Without taking away her leave": A Canadian case study of couples' decisions on fathers' use of paid parental leave. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 8(3), 300-320. <http://dx.doi.org/10.3149/fth.0803.300>
- MERLA L. 2007. Masculinité et paternité à l'écart du monde du travail : le cas des pères au foyer en Belgique. *Recherches sociologiques et anthropologiques. Articuler vie familiale et vie professionnelle : une entrée par les pères*, 38(2), 143-163. <https://doi.org/10.4000/rsa.473>
- MOSS P. DEVEN F. 2015. Leave policies in challenging times: Reviewing the decade 2004–2014. *Community, Work & Family*, 18(2), 137-144. <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1021094>
- MOSS P. KOSLOWSKI A. DUVANDER A.-Z. 2019. Introduction: Much work still to do. In Moss P., Koslowski A., Duvander A.-Z. (eds.), *Parental Leave and Beyond. Recent International Developments, Current Issues and Future Directions*, Bristol University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvfrxng>
- MUSSINO E. DUVANDER A.-Z. MA L. 2018. Recours au congé parental chez les immigrés pères d'un premier enfant en Suède : la durée passée dans le pays compte-t-elle ? *Population*, 73(2), 381-401. <https://doi.org/10.3917/popu.1802.0381>
- PAILHÉ A. SOLAZ A. 2010. Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? *Travail, genre et sociétés*, 24(2), 29-46. <https://doi.org/10.3917/tgs.024.0029>
- PAILHÉ A. SOLAZ A. TÒ M. 2018. *Can daddies learn how to change nappies? Evidence from a short paternity leave policy*, Ined, Document de travail, n°240.
- PAILHÉ A. SOLAZ A. STANFORS M. 2021. The Great Convergence: Gender and unpaid work in Europe and the United States, *Population and Development Review*, 47(1), 181-217. <https://doi.org/10.1111/padr.12385>
- PALM G. 2014. Attachment theory and fathers: Moving from "Being There" to "Being With". *Journal of Family Theory & Review*, 6(4), 282-297. <https://doi.org/10.1111/jftr.12045>
- PIN C. BARONE C. 2021. L'apport des méthodes mixtes à l'évaluation. *Revue française de science politique*, 71(3), 391-412. <https://doi.org/10.3917/rfsp.713.0391>
- POCHIC S. 2000. Comment retrouver sa place ? *Travail, genre et sociétés*, 3(1), 87-108. <https://doi.org/10.3917/tgs.003.0087>
- RÉGNIER-LOILIER A. 2009. L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ? *Population et sociétés*, n°461. <https://doi.org/10.3917/popsoc.461.0001>
- REVIH H. WARIN P. 2019. Non-recours. In Boussaget L., Jacquot S., Ravinet P. (dir.), *Dictionnaire des politiques publiques*, Presses de Sciences Po, pp. 398-404. <https://doi.org/10.3917/scpo.bouss.2019.01.0398>
- REVILLARD A. 2018. Saisir les conséquences d'une politique à partir de ses ressortissants : la réception de l'action publique. *Revue française de science politique*, 68(3), 469-491. <https://doi.org/10.3917/rfsp.683.0469>
- ROMERO-BALSAS P. 2012. Fathers taking paternity leave in Spain : Which characteristics foster and which hampers the use of paternity leave? *Sociologia E Politiche Sociali*, 106-131. <http://dx.doi.org/10.3280/SP2012-SU3006>

- SIBLOT Y. 2006. « Je suis la secrétaire de la famille ! » La prise en charge féminine des tâches administratives entre subordination et ressource. *Genèses*, 64(3), 46-66.
<https://doi.org/10.3917/gen.064.0046>
- WARIN P. 2017. *Le non-recours aux politiques sociales*. Presses universitaires de Grenoble.
<https://doi.org/10.3917/pug.warin.2017.01>
- WILLIAMS J. 2001. *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it*. Oxford University Press.

Alix SPONTON • RELUCTANT FATHERS? A MIXED-METHODS APPROACH TO GRASP THE DIVERSITY OF MECHANISMS BEHIND PATERNITY LEAVE NON-TAKE-UP

From its introduction in 2002 to its reform in 2021, 11-day paternity leave was an immediate success in France. Short, generous, and consistent with the contemporary norms of 'good' parenting, it combined all the necessary ingredients to ensure high take-up rates. In this favourable context, it is not so much the fathers who take their leave, but rather those who forgo it that raises questions. Who are these fathers? Why do they forfeit this right? Are they advocates of a 'traditional' paternal role, with a strong attachment to the male breadwinner model? This article uses mixed methods to identify the characteristics of fathers who do not take their paternity leave and explores the mechanisms underlying this non-take-up. While giving priority to work over paternity leave offers one angle of analysis, this excludes a large share of non-takers, such as new fathers without stable salaried employment. This article explores the multiple factors in non-take-up that may also include inadequate information or administrative obstacles.

Alix SPONTON • ¿PADRES AUSENTES? COMPRENDER LA DIVERSIDAD DE LA DECISIÓN DE NO UTILIZAR LA LICENCIA POR PATERNIDAD MEDIANTE MÉTODOS MIXTOS

Desde su introducción en Francia en 2002 hasta su reforma en 2021, la licencia por paternidad de once días fue un éxito inmediato. Breve, bien remunerada y cumpliendo las normas contemporáneas de la «buena» paternidad, parecían darse todas las condiciones para favorecer su uso. En este contexto, no plantean tantos interrogantes los padres que hacen uso de estas dos semanas como los que renuncian a su derecho. ¿Quiénes son los padres que no utilizan la licencia por paternidad en Francia? ¿Cómo se explica esta decisión de no utilizarla? ¿Podemos leer allí la reivindicación de una paternidad «tradicional», especialmente ligada al modelo del «hombre como sostén de la familia»? Utilizando métodos mixtos, este artículo identifica las características de los padres que no han utilizado el permiso y rastrea los mecanismos subyacentes a este fenómeno. Si bien la priorización del ámbito profesional es un freno esencial a la utilización de la licencia, este enfoque analítico no permite dar cuenta de una gran proporción de casos de no utilización, en particular entre los padres que no tienen un empleo remunerado estable. El estudio examina las múltiples formas de no utilización, que también pueden deberse a obstáculos informativos y administrativos.

Keywords: paternity leave, work–life balance, public action, non-take-up, gender, mixed methods, France