

Apprendre à être « père au foyer »

Le congé parental à plein temps comme socialisation temporelle

Myriam Chatot

Postdoctorante rattachée à l'Institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales (Irisso).

Apprendre à être « père au foyer »

Le congé parental à plein temps comme socialisation temporelle

Les recherches menées sur les parents en congé parental, principalement des mères, ont souligné les effets socialisateurs de ce dispositif pour les bénéficiaires. À partir d'une enquête menée auprès de trente-huit pères en congé parental à plein temps en France, l'objectif de cet article est de prolonger ces recherches par l'étude de cette population minoritaire, afin de mettre en évidence les compétences et les savoirs acquis dans le cadre du congé parental, et comment cette socialisation temporelle s'articule avec les conditions d'exercice du congé et les socialisations antérieures de ces hommes. Après avoir distingué plusieurs catégories de pères en fonction de leur rapport à la maîtrise du temps durant le congé parental – les « maîtres de maison », les pères « déviants » et les pères « débordés » –, différentes aptitudes et connaissances temporelles que les pères déclarent avoir acquises au cours de ce congé seront investiguées, notamment les savoirs liés au rythme propre de l'enfant et à la gestion de ses sollicitations et les compétences organisationnelles nécessaires à la prise en charge parallèle du travail parental et domestique.

Mots-clés : Paternité – Congé parental – Socialisation – Temporalité.

Learning to be a “stay-at-home father”

Full-time parental leave as temporal socialization

Research conducted on parents taking parental leave, mostly mothers, have underlined the socializing effects of this provision on its beneficiaries. From a survey carried out among 38 fathers on full-time parental leave in France, this article extends that research with a study of this minority population to highlight the skills and knowledge they acquire during parental leave, and how this temporal socialization depends on the conditions in which the leave is exercised and the men's previous socialization. After categorizing fathers according to their perceptions of their time constraints' management during their parental leave – “homemakers”, “deviant” fathers, and “overwhelmed” fathers –, various temporal aptitudes and knowledge that the fathers state they have acquired during their leave will be investigated, in particular knowledge linked to the child's own time pace and to managing its sollicitations, and the organizational skills needed to simultaneously deal with parental and domestic work.

Keywords: Fatherhood – Parental leave – Socialization – Temporality.

Le congé parental en France

En France, les parents qui le souhaitent peuvent prolonger leurs congés de naissance (congé de maternité ou du deuxième parent) par un congé parental d'éducation. Ce congé peut être souscrit jusqu'aux 3 ans de l'enfant, à temps plein ou à temps partiel, sous condition d'activité professionnelle antérieure. Le congé n'est pas indemnisé mais il peut être pris de pair avec un complément d'activité, une allocation forfaitaire en fonction de la quotité du travail, également sous condition d'activité professionnelle antérieure.

Au moment de l'enquête en 2014, ce complément d'activité était le complément de libre choix d'activité (Clca) versé par les caisses d'Allocations familiales. La prestation pouvait être versée jusqu'au premier anniversaire de l'enfant pour un premier enfant ou jusqu'à ses 3 ans à partir du deuxième enfant. En cas d'interruption totale de l'activité, le Clca s'élevait à 390,92 euros.

Compte tenu de la faible indemnisation du congé parental en France (par rapport au congé parental suédois, par exemple, qui est indexé sur le salaire du parent), les parents qui y ont recours à taux plein ont généralement des revenus modestes et moindres que ceux de leur conjoint ou conjointe (Boyer, 2004 ; Nicolas et al., 2017). Les pères sont par ailleurs plus susceptibles de recourir au complément d'activité à taux partiel qu'à taux plein (Boyer et al., 2013).

Dans cet article, le terme « *congé parental* » sera utilisé indifféremment pour désigner « *congé parental d'éducation* » et « *complément de libre choix d'activité* », dans la mesure où des hommes qui ne bénéficiaient que du Clca se présentaient comme étant « *en congé parental* ».

Ndlr : les références bibliographiques des auteurs cités dans cet encadré figurent en fin d'article p. 32.

Les enquêtes menées sur les pères (Trellu, 2010 ; O'Brien et Wall, 2016 ; Beglaubter, 2019) et sur les mères (Brunet et Kertudo, 2010) en congé parental à plein temps¹ ont montré que ces parents réorganisent leur quotidien autour du « *travail parental* »² (Verjus et Vogel, 2009) et domestique durant le congé. Selon Florence Brunet et Pauline Kertudo (2010), l'investissement temporel des femmes concernées dans le travail éducatif et domestique ne peut pas seulement s'expliquer par le « *principe du dispositif* » (le « *contrat tacite* » du congé étant que le parent qui en bénéficie soit libéré des contraintes professionnelles pour élever lui-même ses enfants), ni par les gratifications que ces mères obtiennent de cet investissement (par exemple relatives au « *bien-être* » des enfants). Les bénéficiaires se sentiraient en effet redevables envers la société d'être indemnisées par le complément de libre choix d'activité (Clca – encadré) pour faire ce que toutes les femmes font gratuitement, à savoir prendre soin de leurs enfants et les éduquer, et réaliser les tâches domestiques, d'où un fort investissement dans le travail parental et les activités ménagères. De même, on peut faire l'hypothèse que les pères bénéficiaires se sentent reconnaissants envers l'État ou envers leurs conjointes (McKay et Doucet, 2010 ; O'Brien et Twamley, 2016) d'avoir l'opportunité de s'occuper eux-mêmes de leurs enfants, dans des pays (Canada, Norvège, Suède, Espagne, Portugal, France, Royaume-Uni, Islande) où le modèle de l'homme travailleur et pourvoyeur de ressources reste prégnant.

À ce titre, le congé parental peut être l'occasion d'une « *socialisation temporelle* », les parents bénéficiaires intérioriseraient un rapport au temps particulier pendant cette période (Darmon, 2013). En effet, la volonté exprimée par les parents bénéficiaires du dispositif de profiter du « *temps si court* » (Martiskainen, 2011, p. 10) du congé pour passer le plus de temps possible avec leurs enfants est à relier aux normes contemporaines de puériculture et de parentalité. Ces normes accordent une grande importance au respect de l'enfant perçu comme une « *personne* » et à la prise en compte de ses désirs et de ses rythmes, et donc une importante attention à l'enfant (Lee et al., 2014 ; Cartier et al., 2016). Cet engagement implique également le développement de compétences temporelles et émotionnelles, indispensables au

travail de care parental (Damamme et Paperman, 2009 ; Ulmann, 2012).

Si les pères et les mères en congé parental ont été présentés comme un ensemble homogène, ces deux catégories de parents présentent des différences significatives. Les femmes bénéficiaires sont ainsi plus susceptibles que leurs homologues masculins d'avoir intériorisé le modèle de la « *disponibilité permanente* »³ (Chabaud-Rychter et al., 1985 ; Bloch et Buisson, 1999) mais aussi d'avoir été davantage socialisées au soin des enfants (Cartier et al., 2016). Le congé de maternité notamment constitue selon Bonnie Fox (2009) un tournant dans l'acquisition différenciée des pères et des mères des compétences et des connaissances en matière de soins au nourrisson :

¹ Dans la suite de cet article, l'expression « *congé parental* » fera systématiquement référence au congé parental à plein temps.

² L'ensemble des tâches matérielles relatives aux soins et à l'éducation des enfants, la « *charge mentale* » (Haicault, 1984) nécessaire à la réalisation de ces activités, mais aussi le travail émotionnel indispensable à la prise en charge des enfants, l'acquisition de savoirs et de compétences relatives à la puériculture et à l'éducation, etc.

³ Les femmes intériorisent l'injonction qu'elles mettent dans l'intégralité de leur temps au service des autres membres de la famille afin de satisfaire leurs besoins.

– « *Sous la pression des pleurs du bébé, les femmes ont dû apprendre comment faire des choses qui, pensaient-elles, allaient venir naturellement [...] [À l'inverse,] apprendre à s'occuper du bébé était optionnel pour les hommes. Selon un commentaire de Joanne, le parentage est l'«une de ces choses que tu ne fais pas spontanément à moins d'y être forcé». Les femmes sont quant à elles «forcées» à développer leurs compétences et à prendre la responsabilité du bien-être du bébé* »

(Fox, 2009, p. 78).

Par ailleurs, le modèle dominant de la paternité est celui de l'intermittence [Singly (de), 2016] : lorsqu'ils sont au domicile, les hommes chercheraient à cloisonner les espaces et les temps, sur le modèle d'« *un temps pour chaque chose* ». Cette « *paternité conditionnelle* » (Modak et Palazzo, 2002) semble contradictoire avec la disponibilité que les parents en congé parental désirent manifester à leur progéniture.

Les pères et les mères qui prennent un congé parental diffèrent également en ce qu'ils présentent des caractéristiques sociales particulières par rapport à l'ensemble des parents éligibles, en fonction des conditions légales de souscription (encadré 1). En termes de caractéristiques sociodémographiques, plusieurs enquêtes menées en Allemagne (Reich, 2011), au Canada (McKay *et al.*, 2013), en Finlande (Lammi-Taskula, 2008) et en Suède (Duvander et Johansson, 2012) ont mis en évidence que la minorité d'hommes bénéficiaires se distingue de l'ensemble des hommes éligibles par le fait d'avoir peu à perdre en ce qui concerne leur retour à l'emploi : pères qui ont un emploi salarié permanent, qui travaillent dans le secteur public ou dans de grandes entreprises, ou encore dans une entreprise ou un secteur féminisé, à savoir des secteurs d'emploi où le père risque potentiellement moins d'être pénalisé pour son recours à un congé parental. Ils ont également peu à perdre en termes financiers, parce qu'il s'agit de pères en couples homogames⁴ par exemple. De même, on peut supposer que les pères bénéficiaires (minoritaires parmi l'ensemble des pères – Govillot, 2013) prenaient déjà en charge une part plus importante du travail parental et domestique avant de prendre un congé parental que ne le font la majorité des hommes.

L'objectif de cet article est de comprendre à quelles conditions les pères français bénéficiaires du congé parental à plein temps font l'acquisition des compétences temporelles, définies comme l'aptitude à différer des actions, à

élaborer des programmes d'action personnels, à négocier et à ajuster son organisation temporelle en permanence (Godard, 2003, cité par Damhuis, 2017) nécessaires à l'exercice du rôle de parent au foyer, responsable de la satisfaction des besoins des autres membres de la famille et de l'entretien du domicile. En effet, le congé représente un bouleversement temporel pour les bénéficiaires, auquel certains parents sont plus préparés que d'autres. Il s'agira donc de comprendre, par l'étude des discours des parents sur leurs expériences du congé, les éléments susceptibles d'intervenir dans l'acquisition des aptitudes et des savoirs nécessaires à l'exercice de cette fonction. Or, au regard des différences dans la socialisation à la parentalité, les pères en congé parental à plein temps semblent être un objet privilégié pour comprendre l'apprentissage par les parents des compétences nécessaires au « *care* » parental (c'est-à-dire l'ensemble des activités relatives à la prise en charge des enfants), apprentissage qui dépend du rapport du parent au temps du congé. L'article repose sur une enquête empirique, constituée de trente-huit entretiens avec des pères (encadré 2).

Méthodologie de l'enquête

Cet article s'appuie sur un corpus de trente-huit entretiens semi-directifs, réalisés entre septembre 2012 et juin 2017, auprès de pères en congé parental d'éducation à temps plein et/ou bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (Clca) à taux plein, en couple hétérosexuel (à une exception près). Durant le congé, le conjoint ou la conjointe exerçait un emploi rémunéré. Les entretiens portaient sur le choix du parent de prendre un congé parental et les représentations et les pratiques des enquêtés en matière de parentalité.

Les pères ont été recrutés par le biais d'une liste de la caisse d'Allocations familiales de Paris recensant les hommes bénéficiaires du Clca à taux plein en janvier 2015, par des haltes-garderies situées en France métropolitaine et contactées par mail et, enfin, par interconnaissance.

Les pères rencontrés appartiennent pour la majorité aux classes moyennes et supérieures (seize pères cadres et onze pères appartenant aux professions intermédiaires). À ce titre, ils diffèrent des pères bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation*, majoritairement ouvriers et employés. Cependant, ils sont comme eux dans des unions hypogames (le niveau social des conjointes est plus élevé). Le congé est pris le plus souvent à la fin du congé de maternité (pour la moitié des pères) ou lorsque l'enfant est plus âgé, pour une durée moyenne de deux ans. En raison des conditions de recrutement des enquêtés, quinze des trente-huit pères ont été interrogés après la fin de leur congé parental (généralement un an et demi plus tard).

* Boyer D., 2004, Les pères bénéficiaires de l'Ape : révélateurs de nouvelles pratiques paternelles ?, *Recherches et Prévisions*, n° 76, p. 53-62.

⁴ Une union est dite « *hypogamique* » lorsque la conjointe est d'un rang social plus élevé que celui de son conjoint. Ce type d'union est minoritaire (Kaufmann, 1999).

Dans une première partie, les différents rapports au temps quotidien pendant le congé parental des pères en fonction des conditions d'exercice du congé seront exposés. La seconde partie de l'article étudie les savoirs et les compétences temporels acquis par les pères au cours de leur congé afin d'assurer un rôle de parent au foyer. Compte tenu de la nature des matériaux recueillis dans le cadre de cette enquête, les analyses présentées ici ne portent pas sur les pratiques ou les apprentissages effectifs des pères, mais sur les discours que ces derniers tiennent concernant leur rapport au temps durant le congé ou les récits qu'ils tiennent sur leurs pratiques.

« Habiter » la période du congé parental : le rapport au temps des pères

Les pères ne sont pas tous égaux devant la socialisation temporelle qui s'opère dans le cadre du congé. En effet, la capacité à déployer des compétences temporelles (attention, organisation, etc.) dépend en partie du fait d'avoir déjà acquis des aptitudes similaires ou transposables antérieurement. De plus, la possibilité d'affecter la majorité de son temps quotidien au temps parental ou familial découle des conditions de réalisation du congé, comme sa durée et son inscription dans le parcours de vie (notamment professionnel) du père, des ressources dont il dispose (en particulier en ce qui concerne l'accès à un mode d'accueil externe durant le congé parental) et de ses liens avec le monde de l'emploi.

Dans son ouvrage « *Les classes préparatoires* », Muriel Darmon (2013) distingue plusieurs rapports au temps parmi les élèves de classes préparatoires, entre les « maîtres du temps » qui sont en phase avec le rythme scolaire de la classe prépa et peuvent se permettre ponctuellement de « *prendre du temps* » pour pratiquer d'autres activités que celui du travail scolaire, les « débordés » qui subissent ce rythme et courent après le temps, et les « déviants » qui décident de se retirer de la course aux bons classements. L'analyse des discours des pères en congé parental de l'enquête sur leur rapport au temps du congé font ressortir des oppositions similaires, en fonction de plusieurs facteurs, comme le nombre et l'âge des enfants, les ressources disponibles, les arbitrages réalisés entre plusieurs types d'activité (parentales, ménagères, personnelles ou professionnelles) et leur familiarité avec le travail de *care* parental. Certains pères du corpus

n'entrent cependant pas dans cette catégorisation, car ils présentaient des profils « *hybrides* ».

Les maîtres de maison : détenir les ressources pour être dans le rythme

L'équivalent des « maîtres du temps » décrits par M. Darmon (2013) pourraient être chez les pères en congé parental les « maîtres de maison ». Ils présentent leur temps quotidien comme étant sous contrôle : s'ils affirment que les journées passent vite, ils estiment également avoir le temps de « *tout* » faire, à savoir remplir les objectifs qu'ils se sont fixés. Cette posture d'aisance peut s'expliquer par les ressources qu'ils détiennent et leur positionnement par rapport à l'emploi, qui leur permettent de consacrer la période du congé au travail parental – mais aussi, pour une minorité d'entre eux, d'amorcer une reconversion professionnelle compatible avec le rythme des journées en congé parental⁵ –, et par les compétences acquises antérieurement. Au sein de cette catégorie, deux types de pères peuvent être distingués : les « cadres dynamiques » et les « intendants ».

Les cadres dynamiques

Les « cadres dynamiques » forment un sous-ensemble relativement homogène au sein de l'échantillon : majoritairement cadres (cinq sur six), ils ont pris un congé parental de six mois pour un premier enfant⁶, à une exception près. Ils ont des carrières professionnelles continues et exercent un emploi en contrat à durée indéterminée (Cdi), qu'ils ont généralement l'intention de reprendre à l'issue du congé. Il s'agit pour eux de profiter du congé parental pour donner la priorité au temps père-enfant, temps qui « *manquait* » lorsqu'ils exerçaient une activité rémunérée. La brièveté du congé (par rapport aux autres durées constatées au sein de l'échantillon et décrite comme telle par les pères) implique pour eux de le « *rentabiliser* », en compressant les temps autres que le temps parental afin de maximiser le temps « *de qualité* » passé avec le nourrisson, à savoir être en interaction avec lui.

Ces pères valorisent ainsi, dans leurs récits, les différentes activités qu'ils ont pu faire avec leur progéniture et la complicité créée par ce biais. Il s'agit principalement d'être « *à 100 %* » avec l'enfant, de privilégier le temps parental sur un plan quantitatif (passer le plus de temps possible à interagir avec lui) et qualitatif, en étant le plus disponible possible pour l'enfant. Ces hommes sont

⁵ Des formations ou des activités rémunérées qu'ils peuvent réaliser de manière intermittente et/ou qui mobilisent certaines des compétences acquises ou consolidées durant le congé parental.

⁶ Six mois étant la période maximale d'indemnisation pour un premier enfant au moment de l'enquête.

les plus susceptibles de décrire les journées de congé comme un temps « optimisé » :

– « C'était des journées très découpées, avec des temps très courts pour faire chacune des choses, un peu la course et un besoin d'organisation pour avoir le temps d'aller au parc le matin, pour avoir le temps de lire une heure, il fallait faire en sorte que ça marche [...]... Enfin voilà, il y avait un côté très organisé, assez cadencé, une recherche d'efficacité pour avoir le temps de pas faire rien. »

(Antoine, cadre des relations publiques et de la communication, conjointe cadre supérieure, un enfant, en congé parental trois mois)

Cette démarche de rentabilisation du temps est permise tout d'abord par le fait que ces hommes ont souvent la responsabilité d'un enfant unique, ce qui facilite la gestion de la vie familiale par rapport à une fratrie, et ensuite par leurs compétences professionnelles. En effet, même si aucun des enquêtés de cette catégorie ne relie explicitement son activité de cadre à ses capacités d'organisation, il est probable que ces hommes aient l'habitude de planifier leurs journées de travail afin de « chasser les temps morts » et, plus largement, d'avoir développé des capacités temporelles transposables dans la sphère familiale (Ponsin, 2018).

Les intendants

Les « intendants » (quatorze pères) regroupent des pères qui exerçaient des emplois qui leur laissaient une large part dans la gestion de la vie familiale avant le congé (emplois « alimentaires » peu qualifiés ou enseignants – sept pères) ou qui se sont reconvertis professionnellement durant le congé parental ou immédiatement après afin de continuer à superviser la réalisation du travail domestique et parental au-delà du congé parental en exerçant une activité en indépendant (sept pères). Avant le congé, ils appartenaient généralement aux catégories socioprofessionnelles « ouvriers », « employés » ou « professions intermédiaires ». Parents de deux enfants ou plus, leurs congés durent plusieurs années, parfois renouvelés après une naissance. En bénéficiant du congé parental, il s'agit pour eux de continuer à exercer leur responsabilité antérieure de « principal pourvoyeur de soins » dans le couple, ou, pour les pères en reconversion, de le devenir.

Ces hommes laissent eux aussi apparaître une maîtrise temporelle, mais elle est moins basée sur une intensification du temps – en compressant les temps autres

que le temps parental afin de consacrer les moments où l'enfant gardé est réveillé à des activités avec lui – que sur une capacité d'organisation afin de faire plus en termes d'activités domestiques et (pour les seconds) de mettre en place une reconversion professionnelle. Cette maîtrise du temps peut se manifester comme dans le cas des « cadres dynamiques » par une organisation précise voire « militaire » des journées ou, au contraire, par une capacité à laisser place à l'improvisation :

– « Depuis qu'on a les enfants, le temps coule de moins en moins [vite]... Par exemple, je leur dis "cherchez vos chaussures, on va sortir", s'il était tout seul, ça aurait pris trois minutes mais là, ça va prendre une demi-heure. En fait, moi je m'adapte. Je me fixe dans une journée un objectif et je m'y tiens. Des fois, ça dépasse les heures... Par exemple, les tâches ménagères, le repassage que je voulais faire peut-être l'après-midi, j'ai pas pu le faire, je le ferai le soir ! [...] Je gère mon temps... À un moment donné, j'avais même le temps d'aller courir. »

(Damien, mécanicien en reconversion pour devenir journaliste, conjointe employée administrative, deux enfants, en congé parental trois ans pour le deuxième enfant)

La posture de maîtrise du temps de ces pères repose sur plusieurs ressources ou compétences. Tout d'abord, ils mentionnent davantage que les pères « cadres dynamiques » des temps parentaux qui ne sont pas tournés vers l'interaction avec l'enfant : plutôt que de séparer strictement temps parental lorsque l'enfant est éveillé et temps ménager ou personnel lorsque l'enfant dort, les « intendants » mentionnent des temps où l'enfant est laissé en autonomie :

– « Il y a des moments où il y a des choses urgentes à faire, je vais la laisser dans son parc, elle sortait pas, elle restait dans son parc. Je lui mettais des petits jeux. Des fois, elle était pas trop contente, mais il faut qu'elle comprenne que, des fois, il y a des choses importantes à faire ! »

(Aurélien, ancien gendarme, conjointe médecin, trois enfants, en congé parental un an et demi pour le deuxième enfant et depuis six mois pour le troisième)

En effet, les « intendants » ne cherchent pas à rentabiliser le temps parental, dans la mesure où ils pensent consacrer une part importante de leur temps à la famille au-delà de leur congé. Ensuite, ces pères mobilisent des modes d'accueil ponctuels, ce qui n'est pas le cas des

« cadres dynamiques ». Cette moindre durée accordée au temps parental « actif » est justifiée par des principes éducatifs : il s'agit moins de « construire une relation » avec l'enfant ou de l'éveiller comme l'affirment souvent les « cadres dynamiques » (ce qui demande une attention soutenue et continue à l'enfant) que de l'accompagner à développer son autonomie ou ses compétences sociales ; différences dans les postures éducatives qui pourraient être liées à l'âge des enfants.

Si les « cadres dynamiques » et les « intendants » présentent des caractéristiques différentes d'un point de vue de leurs parcours professionnels, de la durée de leur congé et du nombre et de l'âge de leurs enfants, ils ont en commun de se présenter comme en maîtrise de leur temps dans le cadre du congé. Cette posture peut s'expliquer par une socialisation temporelle leur permettant de déployer des compétences organisationnelles, le plus souvent acquises avant le congé parental ou, plus rarement, dans le cadre de celui-ci, lorsqu'il dure plusieurs années.

Les débordés : une socialisation temporelle incomplète

À l'inverse, une partie des pères rencontrés se décrivent comme « débordés » et déclarent avoir des difficultés à prendre en charge l'ensemble des activités qu'ils s'assignent. Il ne s'agit pas de pères ayant pris des congés « courts » qui n'auraient pas eu l'occasion de développer pleinement les compétences temporelles requises, mais plutôt de pères pour qui le congé représente un « conflit temporel » (Laloy, 2013).

Subir la temporalité du congé parental

Trois pères ont décidé d'être en congé parental dans un contexte d'inactivité subie. Ayant une conception traditionnelle de la division sexuée des tâches domestiques et parentales, ils peinent à valoriser cette période comme une opportunité de construire une relation avec leurs enfants, ou comme une chance pour réaliser des projets personnels ou professionnels, contrairement aux « maîtres de maison ». Le congé est appréhendé comme une période d'attente de retour à l'activité, qui tarde plus qu'ils ne le voudraient. Leurs descriptions des « journées typiques » sont lapidaires, marquées par le poids de la répétition et les contraintes du travail parental et ménager. Thomas (architecte, conjointe architecte, deux jumelles gardées en crèche, en congé parental puis au chômage durant un an) détaille, par exemple, combien il se sent dépossédé de son propre temps, car bien que ses

filles soient gardées en crèche, ses journées ne sont pas « libres » : il doit réaliser du travail parental le matin et le soir, ranger le désordre laissé par ses filles, qui « impacte même les heures où elles ne sont pas là », et effectuer des autres activités domestiques, autant de temps qui lui seraient « pris ». De plus, ce travail non rémunéré paraît rétrécir son horizon temporel au cours de la journée, l'empêchant de s'adonner à l'activité qu'il estime prioritaire, la recherche d'emploi :

– « Je dirais que les journées sont à la fois trop courtes, et en même temps, il y a aussi des moments de la journée où il ne se passe rien [...] il y a des moments d'attente ou de transition qu'il faut gérer [...]. Et quand ton emploi du temps est principalement organisé par rapport à tes filles, tu as ton point d'entrée, ton point de sortie, et il te reste toute la journée, ou ton après-midi, ou quelques heures au milieu... [...] c'est difficile d'être assez rigoureux, parce que tu as déjà tes contraintes de temps... ça devient assez difficile de s'extraire de ça. » (Thomas).

Ces pères ne semblent pas avoir été socialisés au rôle de parent au foyer comme c'était le cas des « maîtres de maison ». Noël (architecte, conjointe ingénieure, trois enfants, en congé parental depuis deux ans pour le troisième enfant) explique que, avant de prendre un congé, il n'avait jamais eu la responsabilité de la « gestion quotidienne [...] de A à Z » d'un enfant. Le « rattrapage » effectué dans le cadre du congé semble incomplet, comme l'illustrent les difficultés qu'il déclare avoir à gérer son temps :

– « Je suis souvent débordé. Les femmes disent que les hommes organisent mal. C'est peut-être pour ça. [...] Je suis moins structuré je pense que ma femme [...]. [Je voulais faire] du bricolage, des choses comme ça, et j'ai pas le temps ! J'ai pas le temps [...]. Le temps passe vite ! Le temps de les amener à l'école, de revenir, faire ce qu'il y a à faire... Ça demande peut-être une meilleure organisation... [...] [Pour les tâches ménagères, ma conjointe] me prête main-forte parce que je suis toujours débordé » (Noël).

Le « débordement » de ces pères, qui contraste avec le sentiment de maîtrise des « maîtres du temps », tient donc à une absence de ressources : le manque de compétences domestiques ou parentales pour Noël, une absence de la conjointe certains soirs de la semaine (pour Thomas et Noël) et une absence de perspective de reprise du

travail salarié à moyen terme. Leurs congés parentaux ont été souscrits dans le cadre d'une période de chômage : leur rapport au temps quotidien est ambigu, appréhendé à la fois comme devant virtuellement être consacré à la recherche d'un nouvel emploi et comme étant affecté prioritairement à la gestion des enfants.

Le manque de compétences temporelles

Deux pères, appartenant aux classes populaires, expriment des difficultés persistantes de leur gestion du temps en dépit d'un congé long (plus d'un an et demi) et sans que ces difficultés ne soient liées à des démarches de retour à l'emploi puisqu'ils ont l'intention de reprendre leur emploi en Cdi à la fin du congé. Pour ces hommes, la journée est décrite comme une course contre la montre, ne laissant aucun répit, le travail parental étant continu. L'intensité de leurs journées n'est pas construite comme dans le cas des « cadres dynamiques », mais est présentée comme émanant des enfants : la fille de Basile (plombier, conjointe comptable, trois enfants, en congé parental deux ans pour le troisième) serait « très fusionnelle », les deux enfants de Nathan (commercial, conjointe chiropraticienne, deux enfants, en congé parental un an et demi pour le deuxième enfant), qui ont deux ans d'écart, se disputeraient l'attention paternelle. La demande d'attention des enfants empêcherait ces deux pères de faire des activités qui ne soient pas en interaction avec les enfants. Ainsi, comme le lapin d'Alice au pays des merveilles, ces deux pères se sentent perpétuellement en retard par rapport à ce que, selon eux, serait le programme idéal d'une journée, ce qu'ils attribuent, comme Noël, à leurs mauvaises capacités d'organisation. Ce manque d'organisation va de pair avec une difficulté à renoncer à certaines tâches ménagères, comme l'explique Basile qui mentionne à plusieurs reprises en entretien l'importance de « se mettre des limites » parce qu'il y a « trop à faire ». Les difficultés de ces deux pères peuvent en premier lieu être expliquées par leur structure familiale : Basile a trois enfants (deux adolescents et un petit enfant âgé de 2 ans) et Nathan s'occupe de deux enfants en bas âge. Cette structure familiale implique une quantité de travail parental et, par rapport à d'autres pères, des difficultés plus grandes à faire coïncider les rythmes des enfants de la fratrie. Ensuite, ces pères semblent manquer de compétences antérieures en matière de gestion du temps ou en matière relationnelle avec les enfants.

Les difficultés des pères « dépassés » sont dues, selon eux, à un sentiment de culpabilité de ne pas prendre en charge davantage de tâches ménagères ou à une frustration d'en faire trop pour se dégager du temps pour des activités personnelles ou de recherche d'emploi. Cependant, elles peuvent également être expliquées par des conflits en termes d'affectation du temps en fonction de leurs ressources et de leurs compétences temporelles et relationnelles. En effet, leurs socialisations antérieures ne semblent pas les avoir préparés à être pères au foyer, notamment à trouver leur équilibre entre leurs différents objectifs.

Les déviants : quand le plus jeune enfant est gardé

Les pères dont les enfants sont gardés pendant les journées de semaine en crèche (ou dans un cas par les grands-parents maternels) détournent le « contrat tacite » du congé parental (cinq pères, généralement cadres ou appartenant aux professions intermédiaires)⁷. Le congé parental est décrit comme étant une parenthèse en attendant de retrouver un emploi, ou comme un tremplin pour développer une activité artistique ou monter une entreprise :

– « C'est la jointure de job qui a fait le délai. C'est pas un congé parental que j'ai pris parce que j'avais envie de prendre un congé parental en tant que tel. »

(Rémi, administrateur territorial, conjointe sous-préfète, deux enfants, en congé parental neuf mois pour le second enfant, gardé en crèche)

Le recours à un mode d'accueil externe ou informel est justifié par la poursuite de leurs objectifs professionnels. Ces hommes présentent leur temps quotidien durant le congé comme étant sous contrôle, grâce à un cloisonnement des temps. Le récit de leurs « journées typiques » – représentatives de leurs journées de semaine ordinaires – est bref et passe sous silence le cœur de la journée, consacré aux activités extérieures au travail parental. Leur rapport au temps quotidien semble donc plus proche de celui des parents salariés avec des horaires « standards », dans une alternance entre temps familial, en début de journée et le soir, et temps professionnel, du milieu de la matinée à la fin d'après-midi. Ils se montrent également davantage succincts que les autres pères sur leur rapport au temps, temps qui serait suffisamment abondant pour leur permettre de s'ennuyer. Leurs activi-

⁷ Bien que ses filles soient également gardées en crèche, Thomas a été inclus dans la catégorie des pères au chômage de longue durée plutôt que dans celle des pères « déviants » en raison de son rapport au temps au cours du congé.

tés pendant que les enfants sont gardés (recherche d'emploi, pratique artistique et travail domestique) seraient en adéquation avec le temps disponible, voire laisseraient des moments de liberté :

– « *J'ai fait des petits travaux à la maison. J'ai fait des choses pour moi, aussi, c'était pas que pour les enfants. J'en ai profité pour avoir du temps pour moi.* »

(Lionel, opticien et audioprothésiste, conjointe chargée de communication, deux enfants, en congé parental quatre ans pour les premier et deuxième enfants, gardés en crèche)

À ce titre, les pères « déviants » ne semblent pas sujets aux mêmes concurrences des temps que ne le sont les pères « maîtres de maison » et « débordés », ou du moins ils ne le sont que dans des proportions bien moindres. Le rapport au temps quotidien est donc décrit comme souvent « apaisé » par ces pères. La délégation de la garde du plus jeune enfant pendant la journée constitue une ressource importante concernant l'organisation quotidienne pour ces hommes. De plus, même si elles sont peu mentionnées directement, il est possible que certaines des conjointes de ces hommes soient un relai important dans la prise en charge des activités parentales, comme le laissent entendre une partie de leurs récits des « *jours typiques* ».

La comparaison des « maîtres de maison », des pères « débordés » et « déviants » montre que la socialisation temporelle du congé parental ne peut se réaliser que si le parent affecte effectivement son temps quotidien au travail parental et domestique, ce qui n'est pas le cas des pères « déviants ». Par ailleurs, la plus grande souplesse d'organisation que permettrait le congé parental, valorisée par les mères bénéficiaires (Brunet et Kertudo, 2010), ne semble pas concerner les parents qui connaissent un « *conflit temporel* » entre deux temps durant le congé. Cependant, la posture de maîtrise ou, au contraire, de débordement, affichée par les pères rencontrés dans le cadre de l'entretien peut également s'expliquer par la capacité de ces hommes à développer ou non les compétences et les savoirs temporels et émotionnels nécessaires au rôle de parent au foyer.

Être père en congé parental : apprendre à répondre aux besoins d'autrui

Pour les pères en congé parental qui s'occupent d'au moins un enfant dans la journée, les récits de leur expérience du congé parental révèlent la centralité du *care* parental dans cette période, à savoir l'attention aux besoins des enfants, la responsabilité que ces besoins soient satisfaits, l'exécu-

tion de ces soins et la vigilance concernant la satisfaction des besoins après que les soins aient été donnés (Tronto, 2009). Or, assurer ce travail de « *care* » nécessite d'agir « *au bon moment* » (Bessin, 2014) et donc d'identifier les contraintes temporelles des autres membres de la famille (enfants scolarisés le cas échéant, conjointe), le rythme de l'enfant gardé (notamment son rythme biologique, l'alternance veille-sommeil) et d'adapter ses activités et sa disponibilité à ces paramètres. Dans la mesure où les pères « déviants » ne connaissent pas les mêmes pressions temporelles au cours de leur congé que les autres pères, ils ne seront pas pris en compte dans cette partie. L'analyse des discours des pères laisse apparaître trois types de savoirs et de compétences que ces derniers apprennent à maîtriser (au moins en partie) durant leur congé parental : des savoirs relatifs aux contraintes temporelles des autres membres de la famille, des compétences temporelles et des compétences relationnelles.

Découvrir le « *rythme* » de l'enfant

Le rôle de père au foyer nécessite de coordonner ses journées avec celles des autres membres de la famille, en prenant en compte les horaires des activités de la conjointe et celles des enfants (école, cabinet médical, terrain de jeux, etc.). Ces contraintes familiales apparaissent dans le récit d'une « *journée typique* » des pères interrogés puisqu'il s'agit pour eux de composer avec elles : différer l'exécution d'une activité parentale pour attendre la conjointe, accélérer la réalisation d'une activité pour aller récupérer un ou plusieurs enfants à l'école, etc. Néanmoins, le membre de la famille qui contraint le plus la structuration de la journée du parent est le jeune enfant dont le père s'occupe. L'un des apprentissages principaux liés au congé parental consiste dès lors à découvrir la temporalité de cet enfant, notamment la récurrence de ses différents besoins (alternance veille-sommeil, périodicité de la faim, du besoin de change, de l'envie de jouer, etc.) :

– « *Pendant nos balades, il y avait une partie courses, et ça s'écourtait souvent parce que ce n'est pas le moment où on s'attendait à ce qu'il dorme, et puis c'est pas le moment de le mettre dans un magasin, etc. ; donc non, on fait pas tout ce qu'on a envie, tout ce qu'on a programmé dans une journée. C'est vraiment rythmé par son rythme à lui. Donc faut s'adapter. [...]* On se baladait pas mal, et après c'est quand même assez rythmé par les repas et la sieste. »

(Justin, chargé d'études, conjointe chargée d'étude, un enfant, en congé parental pendant six mois)

Pour ces pères, il s'agit donc de s'adapter à l'enfant, conformément aux normes de puériculture qui valorisent le respect du « *rythme* » de l'enfant, tout en essayant de l'adapter aux contraintes temporelles ou au rythme des autres membres de la famille, par exemple en raccourcissant la sieste de manière à ce que l'enfant bénéficie d'une nuit de sommeil plus longue. L'une des difficultés principales des enquêtés concerne les cycles courts du nourrisson dans la journée. Les femmes qui pratiquent l'allaitement à la demande (Chautems, 2015) et les pères en congé parental partagent l'impression de ne rien pouvoir faire en dehors de s'occuper de l'enfant, au moins dans les premiers temps (respectivement après la naissance et au début du congé parental), le temps de s'adapter au « *chaos temporel* » que représente un enfant en bas âge. Il s'agit dès lors, pour les pères rencontrés, d'identifier les activités devant être effectuées (concernant le *care parental*), les activités pouvant être faites en plus ou en parallèle (ménagères ou personnelles), et les différents moments de la journée. Les « *maîtres de maison* » apprennent à adapter leurs activités afin de les caler sur le rythme de l'enfant et de son besoin d'attention, qui varie en fonction du moment de la journée, apprentissage qui présente des difficultés pour les pères « *dépasés* » :

– « *Dès que je pensais pouvoir me reposer, par exemple quand je la couchais, elle à midi et demi, et lui à une heure et demi, quand je redescendais, après l'avoir couché, lui, je m'allongeais sur le canapé, bah hop, elle se réveillait. Et là je m'énervais [...], je lui disais "mais c'est pas possible, tu ne peux pas dormir plus ?" »*

(Nathan).

Le processus de socialisation au cœur du congé parental est donc l'apprentissage d'une organisation temporelle adaptée au « *caractère continu et chronophage du travail familial* » (Brunet et Kertudo, 2010, p. 19) et, plus largement, synchronisée avec les contraintes temporelles des autres membres de la famille. La centralité du « *rythme* » de l'enfant dans les récits des journées des parents en congé parental témoigne de la prégnance d'un idéal de disponibilité à l'enfant, mais aussi de la volonté des parents de se rendre disponible pour leurs enfants durant leur congé, pensé comme une période brève à l'échelle de la vie de l'enfant et exceptionnelle par les « *maîtres de maison* » et les pères « *dépasés* ».

Mettre en place des stratégies d'organisation

Comme tout pourvoyeur de soins dans la sphère privée ou professionnelle, les parents en congé parental doivent développer des compétences temporelles afin de prodiguer ces soins « *au bon moment* », à savoir en développant des capacités d'attention à l'autre et des connaissances concernant sa temporalité et l'expression de ses besoins, mais aussi en mettant en place des stratégies d'organisation et de réalisation des tâches, afin de pouvoir être disponible pour l'enfant lorsque cela se révèle nécessaire. Comme esquissé précédemment, il s'agit principalement pour les pères de concentrer les tâches qui ne sont pas en interaction avec l'enfant (ménagères ou personnelles) sur les temps de sieste, ou de caler les sorties et les courses avec les moments d'éveil. Ces pères s'habituent à un rythme de vie cadencé, composé de séquences d'action de courte durée :

– « *Si la sieste dure longtemps et que vous n'êtes pas fatigué, et que vous avez fini de ranger des trucs... [...] Il y a tout le temps des trucs à faire ! [...] Le vrai moment pour moi, il est le soir en fait. Quand il dort, à partir de huit heures et demie. Là, il est vraiment pour vous ce temps. Mais franchement la journée... À part dégager un peu de temps, un moment, une demi-heure, une heure, quand vraiment il y a une grosse sieste et que vous avez fait tout ce qu'il faut... »*

(Henri, gérant, conjointe directrice artistique, deux enfants, en congé parental depuis deux ans pour le deuxième enfant)

Dans leurs récits, les « *maîtres de maison* » opposent souvent une première période du congé, au cours de laquelle ils étaient « *débordés* », et la suite, où ils ont « *appris à s'organiser* ». L'affirmation de ces pères selon laquelle il serait possible de faire plus d'activités ou de tâches dans une journée une fois que la routine est « *rodée* » s'explique aussi par l'amélioration de leurs capacités d'anticipation, qui se jouent à plusieurs niveaux. Il s'agit d'abord d'anticiper le comportement de l'enfant et d'adapter le travail parental en fonction, comme l'expliquait Justin précédemment. Ensuite, les pères planifient ou préparent certaines activités de manière à inclure dans la journée toutes les tâches qu'ils se sont assignées (notamment pour les « *intendants* »), ou accélèrent le rythme d'exécution de certaines tâches pour disposer d'un laps de temps plus long pour d'autres activités (notamment pour les « *cadres dynamiques* »). Il peut s'agir également d'anticiper certaines activités de manière à faciliter leur exécution plus tard, par exemple en préparant à l'avance un sac pour les sorties avec tout

le nécessaire pour l'enfant, ce que les « maîtres de maison » et les pères « dépassés » apprennent progressivement. Enfin, l'anticipation concerne également la gestion de ses propres capacités, puisque les pères apprennent à gérer leur fatigue, notamment en faisant la sieste en même temps que l'enfant. Le dernier type de compétence temporelle développée par les pères concerne l'apprentissage de la superposition de plusieurs tâches, notamment pour les « intendants » et « dépassés », qui prend le plus souvent la forme d'une attention moindre accordée à l'enfant pour faire une autre activité tout en le surveillant :

– « *C'est plein de trucs que je fais en même temps, et ça c'est quelque chose que j'ai appris à faire pendant mon congé parental. Parce qu'avant ça, j'étais complètement monotâche. Ce qui est très agréable. On commence à faire un truc le matin et on ne fait que ça toute la journée et à la fin de la journée on a fait une chose. Alors que, maintenant, dans la journée, j'en fais vingt, vingt à la fois... [rire]* ».

(Peter, ancien vendeur en ameublement, conjointe médecin, six enfants, en congé parental huit ans du deuxième au cinquième enfant)

– « *J'ai beaucoup porté les deux dans un porte-bébé, donc il reste la possibilité de faire plein de choses au niveau des repas, j'ai fait plein de choses, des gâteaux, des pâtes fraîches, des tartes, des choses comme ça, avec la petite dans le porte-bébé et le grand sur le plan de travail, on peut faire plein de choses, mais c'est une mission, il faut se mettre dedans, et j'ai l'impression que le cerveau, des fois, il n'arrive pas à dire "tiens, tu peux faire ça avec les deux" » (Nathan).*

Devenir père en congé parental consiste en une gestion des priorités : dans la mesure où le degré d'attention à l'enfant et d'exigence en termes de propre et d'ordre domestique est fixé par le parent lui-même, il apprend à adapter ses objectifs quotidiens en termes de tâches parentales, ménagères et personnelles à ce qui est réalisable en fonction de ce qu'il considère comme prioritaire à un moment donné. C'est d'ailleurs la principale difficulté rencontrée par les pères « débordés », qui disent avoir des difficultés à diminuer le volume de tâches ménagères qu'ils s'assignent ou à en faire autant qu'ils le voudraient. Pour prendre en charge une activité qui n'est pas en interaction avec l'enfant (ménage, administratif, lecture, etc.), les « cadres dynamiques » ont tendance

à accélérer la cadence dans l'exécution d'autres activités ou à les planifier durant les siestes afin de réaliser autant de choses que possibles dans cet intervalle de temps. Les « intendants » apprennent davantage à juguler leur niveau d'attention à l'enfant en fonction des objectifs qu'ils se fixent, éventuellement en recourant à des objets qui permettent de garder l'enfant dans un environnement sûr (parc, porte-bébé), compétence qu'ils partagent avec les pères « dépassés ».

Cette adaptation des objectifs quotidiens apparaît comme un résultat du processus de socialisation du congé parental, comme en témoigne l'exemple d'Armand (collecteur de fonds, conjointe enseignante du secondaire, un enfant, en congé parental quatre mois), rencontré deux semaines après le début de son congé parental⁸. Au cours de l'entretien, il mentionne différents « projets » qu'il espère mener à bien au cours du congé parental : activités sportives et associatives, aménagement du jardin et d'un potager, aide apportée à un ami qui vient d'ouvrir un restaurant, etc. Pourtant, lorsqu'il raconte ses journées de congé, il reconnaît que ces activités restent ponctuelles et que ses journées sont davantage structurées qu'il ne l'envisageait : elles sont cadencées et passent « *super vite* », et les moments où il a « *un peu de temps* », parce que sa fille est sur son tapis d'éveil ou fait la sieste, sont consacrés à du travail ménager ou du jardinage. L'ambition temporelle d'Armand semble donc traduire une intériorisation des contraintes temporelles des autres membres de la famille et une nécessité d'adapter sa journée à ces dernières pas encore pleinement réalisées pour lui.

S'adapter à la temporalité de l'enfant

Être responsable d'un enfant ne nécessite pas seulement l'acquisition de compétences concernant les tâches à réaliser, mais également la gestion de ses propres affects, les enfants ayant tendance à mettre les nerfs de leurs parents « à rude épreuve ». S'adapter à la temporalité de l'enfant signifie composer avec sa cadence, plus lente que celle de l'adulte concernant les activités physiologiques par exemple. Plus largement, s'occuper d'un enfant nécessite, selon les pères, de performer certains états émotionnels (comme la disponibilité ou la bienveillance) et de réprimer certaines émotions jugées incompatibles (comme l'exaspération). Ainsi, les pères en congé parental apprennent à réprimer leur colère lorsqu'elle est perçue par eux comme illégitime, c'est-à-dire excessive ou provoquée par quelque chose qui n'est pas de la responsabilité de l'enfant. Cet apprentissage est souvent résumé comme celui de la « *patience* » :

⁸Les autres pères rencontrés avaient passé au moins trois mois en congé parental avant l'entretien.

– « *La patience, vous apprenez à l’avoir, parce que vous allez dire à un enfant de ramasser ça, et il ne sait pas ce que ça veut dire [lui il se dit] “on m’a jamais dit de ramasser”, [pour lui] tu jettes et c’est fini ! Mais vous devez lui faire comprendre que “tu dois ramasser”, voilà, ça va pas se faire en une fois, vous savez que ça va prendre peut-être une vingtaine de fois. [...] Moi, j’ai travaillé ma patience. Je suis immunisé contre leurs petites bêtises, je sais les relativiser et je sais faire en sorte de leur faire réparer eux-mêmes leurs bêtises, la patience elle se gagne comme ça.* »

(Idriss, gérant, conjointe employée administrative dans la Fonction publique, trois enfants, en congé parental six mois pour le deuxième enfant)

Ce que les pères désignent comme l’apprentissage de la patience correspond donc à un travail émotionnel : l’apprentissage de la répression de son irritation face au manque de coopération de l’enfant, à sa lenteur dans l’exécution de certaines tâches ou à ses éventuelles maladresses et, à l’inverse, l’expression ou la performance d’une attitude positive vis-à-vis de l’enfant.

Parallèlement, les pères apprennent à ménager leur disponibilité vis-à-vis de l’enfant, à savoir gérer les demandes d’attention exprimées par l’enfant au moment où elles se présentent (La Valle, 2009). Complémentaire de la capacité à adapter son niveau d’attention aux demandes de l’enfant, il s’agit de choisir des activités qui permettent d’être disponible pour les entendre :

– « *La console, j’ai banni [...]. Même, en fait j’avais banni complètement même la télévision, même l’ordinateur, quand j’ai vu que l’enfant venait me chercher et que j’étais accaparé par autre chose. Je voulais lui donner son temps, c’était plus juste. [...] Je peux faire des gâteaux, je peux regarder vite fait un film que j’ai déjà vu, mais je peux pas lire, pour apprendre des langues, c’est pas possible... Apprendre en général c’est impossible, parce qu’ils vont toujours solliciter... »*

(Sébastien, policier, conjointe employée administrative, deux enfants, en congé parental depuis un an et demi pour le deuxième)

La disponibilité n’est cependant pas un objectif partagé par l’ensemble des pères. Certains déclarent ainsi avoir appris à limiter leur attention aux requêtes de leur progéniture, dans une perspective éducative (notamment les pères « dépassés ») : « *Je [mets ma fille] en multi-accueil une fois par semaine, parce que c’était tellement fusionnel entre nous que je ne pouvais plus rien faire dans la maison. Donc j’ai décidé pour elle que c’était très bien.* » (Basile).

Les compétences temporelles que les pères disent avoir développées au cours de leur congé parental consistent tout d’abord en une capacité à ordonner les tâches à réaliser, donc en un travail sur son propre temps et sa disponibilité : planification de sa journée afin de ne pas être impliqué dans d’autres activités lorsque l’enfant est éveillé pour les « cadres dynamiques », choix d’activité et développement de compétences émotionnelles afin de pouvoir répondre aux sollicitations de l’enfant pour les « intendants » et les « dépassés ». Il s’agit également d’une aptitude de gestion du temps de l’enfant, qui prend la forme de stratégies pour adapter son rythme à celui du parent, mais aussi d’arbitrages des sollicitations émises et reçues par l’enfant.

Cette exploration des apprentissages réalisés par les hommes interrogés dans le cadre de leur congé parental souligne qu’une partie des compétences et des connaissances nécessaires au *care* parental sont difficiles à acquérir sans une « *immersion profonde dans le parentage* » (Beglaubter, 2019, p. 7). En effet, l’acquisition des connaissances spécifiques concernant le rythme d’un enfant ou ses moyens d’expression propres paraît étroitement liée à la capacité du parent à prêter attention aux signaux émis par lui, et donc à être dans une situation qui permet de développer cette attention, comme l’affirme Justin :

– « *C’est marrant, à l’issue de cette période, où on rencontra d’autres parents, etc., c’était moi qui connaissais bien le rythme de [notre fils], c’était moi un peu le référent, un peu sur le comment il se comporte dans la journée, ce qu’il sait faire, ce qu’il ne sait pas faire, ma femme savait aussi mais c’était plus moi qui savais précisément à quelle heure il mange, etc.* »

Il est donc possible de distinguer les compétences qui concernent l’ensemble des pères « maîtres de maison » et « débordés » et celles qui sont spécifiques à certaines sous-catégories. D’une manière générale, l’ensemble des pères étudiés ici ont dû apprendre le rythme de l’enfant dont ils s’occupent, et comment articuler leurs journées quotidiennes autour de ce rythme. Ils ont également fait l’acquisition de compétences émotionnelles pour s’adapter à la cadence de l’enfant et pour juguler leurs disponibilités envers lui. Cependant, ces aptitudes émotionnelles peuvent prendre des formes différentes pour les « cadres dynamiques » qui n’ont qu’un enfant, et les autres qui ont au moins deux enfants. En effet, les « cadres dynamiques » mentionnent davantage les amé-

nagements qu'ils ont introduits dans leurs journées (tels que la programmation des sorties en fonction du cycle biologique de l'enfant) que le choix d'activités qui seraient compatibles avec la disponibilité à l'enfant, ce qui peut être relié à l'âge de leurs enfants pendant le congé par rapport aux autres pères. De même, les embarras que vivent les pères « dépassés » concernant leur organisation quotidienne peuvent être lus comme une difficulté à faire face aux nombreuses sollicitations des enfants ou à pratiquer des activités domestiques ou personnelles compatibles avec ces dernières, en raison de la quantité de travail parental propre à leurs fratries. Leurs difficultés sont d'autant plus grandes qu'ils sont moins préparés au rôle de principal pourvoyeur de soins ou restent en congé moins longtemps que les « intendants ».

Conclusion

Cette analyse des rapports au temps des pères français en congé parental permet de prolonger les résultats des enquêtes de Berit Brandth et Elin Kvande (1998) et de Judith Beglaubter (2019) menées, respectivement, sur les pères en congé parental norvégiens et canadiens. Ces enquêtes ont identifié trois catégories de pères : ceux exerçant un emploi prestigieux et rémunérateur qui se décrivent dans une posture de maîtrise du temps (catégorie majoritaire), une minorité de pères ayant un rapport à l'emploi plus précaire qui affirment être « débordés » et une autre minorité de pères (mentionnée uniquement par J. Beglaubter) ayant également des emplois moins bien situés dans la hiérarchie des professions, mais qui se présentent comme à contre-courant des normes masculines et à l'aise dans leur rôle de parent au foyer. Si ces auteurs interprètent les différences entre ces pères comme résultant de leurs différents rapports à leurs propres mas-

culinités, ces divergences peuvent également être comprises comme le résultat des différentes socialisations temporelles que ces hommes et des ressources qu'ils détiennent pour faciliter l'organisation quotidienne.

En effet, la socialisation temporelle opérée par le congé parental sur les pères bénéficiaires s'articule avec leurs socialisations antérieures. Pour les « maîtres de maison », elle prend la forme d'une socialisation de renforcement (dans la continuité des socialisations antérieures) ou de transformation (qui induit une inflexion par rapport aux socialisations antérieures, et qui peut être limitée dans le temps, dans le domaine où elle s'exerce ou dans ses effets) (Darmon, 2012). L'effet transformateur du congé parental est particulièrement visible dans le cas des pères qui se reconvertissent au cours de cette période : pour ces pères, le congé est présenté comme l'opportunité de renouer avec des dispositions antérieures, que ce soit leur appétence pour le « care » parental ou, plus largement, des goûts ou des aptitudes forgés antérieurement et désajustés par rapport à leur activité professionnelle avant le congé (Denave, 2015). Dans le cas des pères « débordés », la socialisation temporelle du congé s'apparenterait davantage à une socialisation de conversion (en rupture avec les socialisations antérieures), en décalage avec leur socialisation primaire privilégiant des rôles parentaux traditionnels (pour Noël et Thomas), ou n'offrant pas de compétence d'organisation particulière (pour Basile et Nathan). Cependant, les difficultés des pères « débordés » à gérer leur temps peuvent également être lues comme la conséquence des « *conflits temporels* » auxquels ils font face, entre temps du chômage et temps de parent au foyer pour les pères au chômage de longue durée ou entre temps parental intense et temps domestique et personnel pour les pères « dépassés ».

Beglaubter J., 2019, « I Feel like it's a little bit of a badge of honor »: Fathers' leave-taking and the development of caring masculinities, *Men and Masculinities*, vol. 20, n° 1, p. 1-20.

Bessin M., 2014, Présences sociales : une approche phénoménologique des temporalités sexuées du care, *Temporalités* [En ligne], n° 20. Url : <https://journals.openedition.org/temporalites/2944> (consultation en décembre 2018).

Bloch F., Buisson M., 1999, La disponibilité à l'enfant : le don et la norme, *Recherches et Prévisions*, n° 57-58, p. 17-29.

Boyer D., 2004, Les pères bénéficiaires de l'Ape : révélateurs de nouvelles pratiques paternelles ?, *Recherches et Prévisions*, n° 76, p. 53-62.

Boyer D., Nicolas M., Robert M.-J., 2013, Les pères bénéficiaires du complément de libre choix d'activité, *l'essentiel*, n° 131.

Brandt B., Kvande E., 1998, Masculinity and child care: the reconstruction of fathering, *The Sociological Review*, vol. 46, n° 2, p. 293-313.

Brunet F., Kertudo P., 2010, *Étude sociologique sur l'insertion professionnelle des femmes en congé parental*, Caisse nationale des Allocations familiales, *Dossiers d'études*, n° 134.

Cartier M., Collet M., Czerny E., Gilbert P., Lechien M.-H., Monchatre S., 2016, *Les arrangements conjugaux autour des modes de garde : arbitrages sous contraintes et effets de socialisation*, direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques – ministère des Solidarités et de la Santé. Url : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arrangements_conjugaux_sage_.pdf (consultation décembre 2019).

Chabaud-Rychter D., Fougeyrollas-Schwebel D., Sonthonnax F., 1985, *Espace et temps du travail domestique*, Paris, Librairie des Méridiens.

Chautems C., 2015, Du « rythme du bébé » au rythme des tétées : en quête d'une « routine » d'allaitement, *Genre et classes populaires*, École normale supérieure, 1^{er} octobre 2015, Paris, <https://gcp.hypotheses.org/2319> (consultation en décembre 2019).

Damamme A., Paperman P., 2009, Care domestique : des histoires sans début, sans milieu et sans fin, *Multitudes*, vol. 37-38, n° 2, p. 98-105.

Damhuis L., 2017, *Ce que maîtriser son temps veut dire : comprendre l'idée sociale de compétence temporelle*, thèse de doctorat en sciences politiques et sociales sous la direction de Jean-Michel Chaumont et Ida Sabelis, faculté de sciences économiques et sociales, université catholique de Louvain, Louvain.

Darmon M., 2013, *Classes préparatoires. La fabrique d'une jeunesse dominante*, Paris, La Découverte.

Darmon M., 2012[2006], *La socialisation*, Paris, Armand Colin.

Denave S., 2015, *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations biographiques*, Paris, Presses universitaires de France.

Duvander A.-Z., Johansson M., 2012, What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?, *Journal of European Social Policy*, vol. 22, n° 3, p. 319-330.

Fox B., 2009, *When couples become parents – The creation of gender in the transition to parenthood*, Toronto, University of Toronto Press.

Godard F., 2003, Cessons d’opposer temps individuels et temps collectifs, *Revue projet*, n° 273, p. 35-42.

Govillot S., 2013, Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse son activité contre une femme sur deux, *Insee Première*, n° 1454.

Haicault M., 1984, La gestion ordinaire de la vie en deux, *Sociologie du travail*, vol. 3, p. 268-275.

Kaufmann J.-C., 1999[1993], *La sociologie du couple*, Paris, Presses universitaires de France, collection Que sais-je ?

Laloy D., 2013, L’articulation des temps sociaux dans la profession d’assistant social : une question d’engagement subjectif, *Enfances, Familles, Générations* [en ligne], vol. 18, p. 35-51, <https://journals.openedition.org/efg/3190> (consultation en octobre 2020).

Lammi-Taskula J., 2008, Doing fatherhood: Understanding the gendered use of parental leave in Finland, *Fathering*, vol. 6, n° 2, p. 133-148.

La Valle N., 2009, Normalité temporelle, normalité familiale : le temps, préoccupation et matière premières du care parental, in Felix C., Tardif J. (dir.), *Actes éducatifs et de soins, entre éthique et gouvernance : actes du colloque international du 4 et 5 juin 2009* [en ligne], Nice. Url : <http://revel.unice.fr/symposia/actedusoin/index.html?id=555> (consultation en décembre 2018).

Lee E., Bristow J., Faircloth C., Macvarish J. (dir.), 2014, *Parenting culture studies*, Croydon, Palgrave Macmillan.

Martiskainen H., 2011, Devenir mère, dire sa maternité – Socialisations et émotions invisibilisées de la maternité en Finlande, *Politiques sociales et familiales*, n° 103, p. 5-15.

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*, vol. 8, n°3, p. 300-320.

McKay L., Marshall K., Doucet A., 2013, *Fathers and parental leave in Canada: Policies and practices*, in Allen S., Daly K., Ball J. (eds), *Engaging fathers in social change: Lessons from Canada*, Vancouver, UBC Press, p. 207-223.

Modak M., Palazzo C., 2002, *Les pères se mettent en quatre ! Responsabilités quotidiennes et modèles de paternité*, Lausanne, Publications universitaires romandes.

Nicolas M., Laporte C., Bérardier M., 2017, Les évolutions récentes des recours aux différents modes d’accueil, Caisse nationale des Allocations familiales, *Dossiers d’études*, n° 192.

O’Brien M., Twamley K., 2016, Un congé supplémentaire de paternité au Royaume-Uni. Un échange de dons entre père et mère ?, *Revue des politiques sociales et familiales*, n° 122, p. 51-62.

O’Brien M., Wall K. (dir.), 2016, *Comparative perspectives on work-life balance and gender equality: Fathers on leave alone*, Berlin, Springer International Publishing.

Ponsin A., 2018, Apprendre l’usage du temps dans les familles cadres : une enquête en immersion, *Enfances, Familles, Générations* [en ligne], n° 29. Url : <https://journals.openedition.org/efg/2221> (consultation en avril 2019).

Reich N., 2011, Predictors of fathers’ use of parental leave in Germany, *Population Review*, vol. 50, n° 2.

Singly F. (de), 2016[1996], *Le soi, le couple et la famille*, Paris, Armand Colin.

Trellu H., 2010, *Expériences de pères en congé parental d'éducation : recomposition de la parentalité et du genre ?*, thèse de doctorat en sociologie sous la direction d'Alain Vilbrod, faculté de lettres et sciences humaines, université de Bretagne occidentale.

Tronto J., 2009, *Un monde vulnérable. Pour une politique du « care »*, Paris, La Découverte.

Ulmann A.-L., 2012, Le travail émotionnel des professionnelles de la petite enfance, *Politiques sociales et familiales*, n° 109, p. 47-57.

Verjus A., Vogel M., 2009, Le travail parental : un travail comme un autre ?, *Informations sociales*, vol. 154, n° 4, p. 4-6.