



HAL
open science

Le congé paternité: choix et attentes des pères

Marion Moissette

► **To cite this version:**

Marion Moissette. Le congé paternité: choix et attentes des pères. Gynécologie et obstétrique. 2013. dumas-00873177

HAL Id: dumas-00873177

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00873177>

Submitted on 15 Oct 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Bibliothèque universitaire Santé

AVERTISSEMENT

Afin de respecter le cadre légal, nous vous remercions de ne pas reproduire ni diffuser ce document et d'en faire un usage strictement personnel, dans le cadre de vos études.

En effet, ce mémoire est le fruit d'un long travail et demeure la propriété intellectuelle de son auteur, quels que soient les moyens de sa diffusion. Toute contrefaçon, plagiat ou reproduction illicite peut donc donner lieu à une poursuite pénale.

Enfin, nous vous rappelons que le respect du droit moral de l'auteur implique la rédaction d'une citation bibliographique pour toute utilisation du contenu intellectuel de ce mémoire.

Le respect du droit d'auteur est le garant de l'accessibilité du plus grand nombre aux travaux de chacun, au sein d'une communauté universitaire la plus élargie possible !

Pour en savoir plus :

Le Code de la Propriété Intellectuelle :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006069414>

Le site du Centre Français d'exploitation du droit de Copie :

http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php

Bibliothèque universitaire Santé

École de Sages-femmes de Caen

Le congé paternité : Choix et attentes des pères

Mémoire présenté et soutenu par
Marion Moissette
Née le 6 février 1990,
En vue de l'obtention du Diplôme d'État de Sage-femme

Promotion 2009-2013

École de Sages-femmes de Caen

Le congé paternité : Choix et attentes des pères

Mémoire présenté et soutenu par
Marion Moissette
Née le 6 février 1990,
En vue de l'obtention du Diplôme d'État de Sage-femme

Promotion 2009-2013

Le congé paternité :

*« Un accompagnement législatif qui incite les pères
à s'investir toujours davantage dans la vie de leur enfant. » [1]*

Geneviève Delaisi de Parseval

Psychanalyste anthropologue

REMERCIEMENTS

À Mylène Gouriot, directrice de ce mémoire, pour son intérêt pour le sujet

À Marie-Odile Leglinel pour son investissement, ses conseils et sa rapidité

Aux cadres des maternités qui ont accepté cette étude, et aux sages-femmes qui ont contribué à sa réalisation, particulièrement à Camille, Myriam et Caroline

À Evelyne Giffard et Isabelle Goupille pour leur disponibilité

À Clément pour ses précieux encouragements, son écoute et sa patience

À mes parents pour leur soutien indéfectible et à Guillaume pour sa traduction

À Suzanne, Marc, Florie, Claire et Ronan pour avoir rendu les séances de révisions plus plaisantes lors des cinq dernières années

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
PREMIÈRE PARTIE : Historique, législation et pratique du congé paternité	3
I - Évolution de la place du père.....	3
1.1. De l'antiquité au XIXème siècle : la puissance paternelle	3
1.2. Industrialisation et guerres mondiales.....	4
1.2.1. Le travail des femmes au XXème siècle	4
1.2.2. L'autorité parentale.....	6
1.3. Une nouvelle fonction paternelle.....	7
1.3.1. Présence des pères en salle de naissance.....	7
1.3.2. Les pères participent à la grossesse.....	7
1.3.3. La présence des pères après la naissance : leur volonté et la nécessité de leur investissement	8
II - Législation.....	9
2.1. Textes législatifs.....	9
2.1.1. Les trois jours du congé de naissance	9
2.1.2. Création de la loi	10
2.2. Modalités.....	10
2.2.1. Durée du congé paternité.....	10
2.2.2. Délai	11
2.2.3. Situations particulières	11
2.3. Bénéficiaires	12
2.3.1. Un congé accessible.....	12
2.3.2. Pères actifs	12
2.3.3. Conditions particulières	12
2.4. Modalité d'octroi.....	13
2.4.1. Information à l'employeur	13
2.4.2. Justifier la filiation.....	13
2.5. Effets sur contrat de travail.....	14
2.5.1. Suspension de contrat.....	14
2.5.2. Licenciement exclu	14
2.6. Indemnisations	15
2.6.1. Conditions d'ouverture de droits	15
2.6.2. Montant de l'indemnité journalière	15
2.6.3. Le cumul d'indemnités est impossible.....	16
2.7. Dans les autres pays européens	16
2.7.1. Aucun congé paternité.....	16
2.7.2. Un congé réglementé dans les autres pays	17
2.8. Divers projets de loi.....	18
2.8.1. Augmentation de la durée.....	18
2.8.2. Un congé obligatoire	19
2.8.3. Modification en faveur d'un congé de coparentalité.....	19
III - Le congé paternité en pratique	20
3.1. Résultats de diverses enquêtes.....	20
3.2. Le congé paternité dans le contexte actuel	21

DEUXIÈME PARTIE : Résultats de l'étude prospective menée en Basse-Normandie.....	22
I - Présentation de l'étude	22
1.1. Problématique	22
1.2. Objectifs de l'étude	22
1.3. Hypothèses	22
1.4. Méthodologie	22
1.4.1. Type d'étude	22
1.4.2. Terrain et durée de l'étude	23
1.4.3. Population concernée.....	23
1.4.4. Outils	23
II - Les résultats	24
2.1. Description de l'échantillon	24
2.1.1. Âge des pères.....	24
2.1.2. Profession	25
2.1.3. Nombre d'enfants et type de grossesse	25
2.1.4. Lieu, voie d'accouchement et durée d'hospitalisation	26
2.1.5. Ville du domicile	26
2.1.6. Durée du congé maternité et congé parental	26
2.1.7. Informations relatives aux congés de naissance.....	27
2.1.8. Décision.....	27
2.2. Congé paternité et généralités.....	28
2.2.1. Fréquence générale.....	28
2.2.2. Taux de recours aux 3 jours du congé de naissance.....	29
2.2.3. Âge des pères.....	29
2.2.4. Profession	30
2.2.5. Nombre d'enfants et type de grossesse	30
2.2.6. Durée d'hospitalisation et mode d'accouchement	31
2.2.7. Ville du domicile	31
2.2.8. Congé parental maternel.....	31
2.2.9. Information reçue relative au congé paternité et décision.....	32
2.3. Choix concernant le congé paternité	33
2.3.1. Période propice pour bénéficier du congé paternité	33
2.3.2. Congé paternité et employeur.....	34
2.3.3. Indemnités.....	34
2.3.4. Motivations.....	35
2.3.5. Raisons	36
2.3.6. Arrangements	36
2.4. Vécu et représentation lors des précédents congés paternités.....	37
2.4.1. Date des précédentes naissances	37
2.4.2. Prise du congé paternité	37
2.4.3. Bénéficiaires	37
2.4.4. Congé et emploi.....	38
2.4.5. Raisons de non prise.....	39
2.5. Attentes des pères concernant un changement de loi possible	40

TROISIÈME PARTIE : Analyse et discussion.....	41
I - Critique de l'étude.....	41
1.1. Points forts	41
1.1.1. Lieux de déroulement de l'étude	41
1.1.2. Taux de participation des pères.....	41
1.1.3. « Parité »	41
1.2. Point faible : Longueur du questionnaire.....	42
1.3. Limites	42
1.3.1. Répartition de l'échantillon.....	42
1.3.2. Période de réalisation de l'étude	42
II - Analyse et discussion.....	43
2.1. Présentation des diverses enquêtes	43
2.2. Modalités.....	43
2.2.1. Taux de recours.....	43
2.2.2. Durée	43
2.2.3. Période	44
2.2.4. Décision.....	45
2.3. Motivations.....	45
2.4. Différents déterminants.....	47
2.4.1. L'accès à l'information	47
2.4.2. Âge des pères.....	48
2.4.3. Nombre d'enfants à charge.....	49
2.4.4. Taille de l'agglomération	49
2.5. Une non-prise du congé marquée par la catégorie socio-professionnelle.....	50
2.5.1. Contraintes financières et indemnisation	50
2.5.2. Charge de travail.....	51
2.5.3. Degré d'investissement	51
2.5.4. Stabilité de l'emploi.....	52
2.5.5. Arrangements et solutions.....	52
2.6. Vécu de ce congé au sein de l'emploi	53
2.6.1. Réaction de l'employeur	53
2.6.2. Retour en entreprise.....	53
2.6.3. Vision des employeurs et collègues.....	54
2.7. Vécu et représentation lors des précédents congés paternité : aide à la mère et soins du nouveau-né	54
2.8. Nouvelles lois.....	56
III - Propositions	57
3.1. Présence du père lors du retour de la maternité	57
3.2. Rôle de la sage-femme	57
CONCLUSION.....	59
BIBLIOGRAPHIE.....	61
ANNEXE I : LE QUESTIONNAIRE.....	66
ANNEXE II : LÉGISLATION.....	75

ABRÉVIATIONS

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CDD : Contrat à Durée Déterminée

PACS : Pacte Civil de Solidarité

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

RTT : Réduction de Temps de Travail

CHU : Centre Hospitalier Universitaire

CAF : Caisse d'Allocations Familiales

DREES : Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques

TNS Sofres : Taylor Nelson Sofres, Société Française d'Enquêtes par Sondage

RPDA : Retour Précoce à Domicile après l'Accouchement

HAS : Haute Autorité de Santé

INTRODUCTION

INTRODUCTION

L'arrivée d'un enfant au sein d'une famille est un événement unique qui nécessite aujourd'hui une organisation spécifique pendant la grossesse mais surtout après la naissance. C'est également un moment exigeant les meilleures conditions possibles (repos, sérénité, disponibilité, attention...) pour optimiser la santé de tous et vivre pleinement les premiers instants. Pour ces raisons, il a été nécessaire de créer des congés dont pourraient bénéficier les pères sans pour autant porter préjudice à leur carrière professionnelle. En France, la place du père au sein de la société et de la famille a nettement évolué depuis les années soixante-dix, le succès du congé paternité depuis sa création en 2002 en est le meilleur témoin.

Cependant, onze ans après l'élaboration de ce droit, pourquoi demeure-t-il toujours des disparités quant à l'usage du congé paternité ?

Bien qu'il témoigne d'une avancée sociale certaine, son accessibilité reste inégale. En effet, se permettre d'exercer son droit au congé paternité semblerait être fonction de facteurs professionnels, familiaux et personnels. De même, les attentes des pères sur ce sujet ont pu changer avec l'évolution du contexte socio-économique du pays.

Une modification de la loi étant au cœur de l'actualité, ce sujet m'a questionnée. D'autant plus qu'au cours de mes stages j'ai été interpellée par l'inquiétude que certains pères exprimaient quant à leur organisation professionnelle future qui leur permettrait d'accompagner leur enfant et de soutenir leur compagne.

C'est pourquoi j'ai voulu m'intéresser à l'accessibilité au congé paternité mais aussi aux motivations, à la satisfaction et aux souhaits des pères. Ils ont donc été interrogés, à l'aide d'un questionnaire, dix ans après la création de cette loi.

Trois parties constituent ce mémoire :

La première partie retrace l'évolution de la place du père au sein de la famille et permet de définir le contexte dans lequel a émergé cette loi. Elle permet également d'étudier le congé paternité dans son exercice actuel.

La deuxième partie est constituée de l'étude menée auprès des pères dans cinq maternités de Basse-Normandie.

La troisième partie correspond à l'analyse de ces résultats et à leur confrontation avec la littérature et avec les précédentes enquêtes.

L'intérêt de ce mémoire, outre rappeler la place des pères et décrire le profil des bénéficiaires, est de connaître leurs satisfactions et déceptions afin de définir leurs attentes quant à l'accessibilité à ce congé.

PREMIÈRE PARTIE :

**Historique, législation et pratique
du congé paternité**

I - Évolution de la place du père

La création du congé paternité a répondu à de nouvelles attentes des pères. En effet, l'évolution de leur place au sein de la société et de la famille a engendré le désir de disposer de temps personnel afin d'accompagner leur enfant, soutenir leur compagne et partager ces premiers moments d'émotions. Mais cette nouvelle place du père, ses souhaits ou même ses revendications ne peuvent être compris qu'au regard du passé. Les mutations sociologiques, politiques et religieuses de la société permettent souvent de mieux appréhender les situations contemporaines.

1.1. De l'antiquité au XIXème siècle : la puissance paternelle [2,3]

Figure archaïque héritée de la lointaine mythologie grecque, le père de la Rome Antique, bénéficiait d'un pouvoir absolu. Appelé « *pater familias* », il possédait tous les droits sur les enfants du foyer : les faire adopter, les vendre ou même leur donner la mort. Aucune législation ni même représentation relative à la filiation n'existait, seule sa volonté le faisait père.

Au Moyen-Âge, l'influence de l'Église sur les normes sociales et les représentations collectives est déterminante, elles deviennent plus dogmatiques : les enfants naturels n'étaient reconnus que si les parents étaient mariés. Cette notion institutionnalisée de la paternité engendre l'idée de filiation en liant l'organique au conjugal, donnant ainsi au père un rôle nourricier et éducateur. Didier Lett, maître de conférences en histoire médiévale et spécialiste de l'enfance définit le père du Moyen-Âge : « *Être père, c'est se référer à des modèles, avoir un certain pouvoir, aimer et éduquer un enfant, donner son nom, infuser sa culture, produire des ressemblances.* » [4].

Il faudra attendre la Renaissance, et la pensée des Humanistes pour concevoir une autre image du père marquée de manière décisive par l'expression des sentiments. Les pères s'intéressent à leurs enfants et se chargent d'une mission d'éducation. Ce devoir va s'associer à des droits de garde et de correction dans cette nouvelle ère où les hommes revendiquent leur droit à la sensibilité.

Exemple en est avec François Rabelais qui, faisant tomber le masque de la grossièreté fait du géant Gargantua, un père attendri, attentif et sensible à une éducation consciencieuse de son « *très cher fils* », Pantagruel : « *Et quand tu connaîtras que tu auras tout le savoir de par-delà acquis, retourne vers moi, afin que je te voie et donne ma bénédiction devant que mourir* » [5].

Pourtant, au XVIème siècle, la pudeur prime toujours sur les sentiments, le rôle de père n'était pas de pouponner mais de nourrir ses enfants.

C'est seulement à la fin du XVIIème que l'on peut qualifier « l'âge d'or » de la paternité, il était incontesté : il nourrissait, éduquait, engendrait la vie.

Mais la Révolution marque la déchéance de cette toute puissance par le parricide symbolique du roi et, selon la formule de Balzac : « *En coupant la tête de Louis XVI, la République a coupé la tête de tous les pères de famille* » [6]. En effet, l'exécution de Louis XVI guillotiné le 21 janvier 1793 marque une rébellion contre l'autorité suprême sous toutes ses formes : le père de famille ne fait pas exception.

Enfin, en 1804 sous Napoléon, le Code Civil restaure la puissance paternelle abolie par les lois révolutionnaires : le père est à nouveau seul à détenir l'autorité. Puis en 1889, l'État contrôle la puissance paternelle par une loi sur « *la déchéance des pères indignes* » jugeant les pères abusant de leur suprématie. Enfin l'école, rendue obligatoire, déplace le rôle éducatif qui n'est plus dévolu strictement au père.

1.2. Industrialisation et guerres mondiales

1.2.1. Le travail des femmes au XXème siècle [7]

La fin du XIXème siècle marque le début des mutations les plus essentielles. L'industrialisation sollicite les femmes en tant qu'ouvrières dans les usines de textile notamment. Mais ce travail n'était pas continu, il suivait le cycle de la vie familiale. Ainsi, les jeunes filles travaillaient à plein temps et la majorité d'entre elles cessaient leur activité après la naissance de leurs enfants. Elles ne la reprenaient que par intermittence, lorsque leur mari était malade, absent ou quand elles se retrouvaient seules.

Pour préserver la moralité des jeunes filles et avoir le contrôle de leur conduite, le « *syndicat de l'aiguille* » fut créé en 1892 par le père Du Lac, jésuite. Il créa des maisons et restaurants réservés aux femmes pour « *les protéger de la promiscuité d'éventuels séducteurs* » et « *les préserver des liaisons dangereuses* » [7]. Les métiers étaient séparés selon le genre, c'est-à-dire que certains travaux étaient destinés aux femmes où l'habileté y était requise. Elle n'était pas reconnue comme une qualification, mais comme liée aux qualités féminines innées. Aucun mérite ne leur était donc reconnu. Certains hommes craignaient que les machines aident les femmes à les remplacer à leur propre poste.

Le congé maternité n'a été instauré en France qu'en 1913, demandé par les médecins et autorités religieuses qui expliquaient que l'absence de congé mettait la nation en péril. Il comprenait quatre semaines indemnisées après l'accouchement.

Au début du XXème siècle, la première guerre mondiale opère un bouleversement de la place des femmes dans la société. L'État les mobilise dans les entreprises de métallurgie par exemple. Mais cette période fut brève. En effet, dès la fin de la guerre, leurs rôles traditionnels d'épouses et de mères se sont à nouveau renforcés à cause des licenciements massifs marqués sur les postes de direction aux profits des hommes et du pic de natalité les obligeant à être présentes au domicile.

En 1940 sous le gouvernement de Vichy, un projet réglementant le travail des femmes « *la vocation reproductrice des femmes et des restrictions législatives du travail féminin* » est créé. Il interdit l'embauche des femmes mariées, licencie les mères de plus de trois enfants dont le mari travaille, et impose la retraite aux femmes de 50 ans. De même, il engendra une répression accrue de l'avortement, du divorce et une pénalisation de l'abandon. Dès la libération, le secteur tertiaire offrait de nombreux débouchés mais les postes de cadre restaient insignifiants. Malgré tout, dans les années 50 et 60, on constate une augmentation de nombre de mères sur le marché du travail.

La fin du XXème siècle revendique une égalité entre les genres dans le domaine de l'emploi. Le travail discontinu des femmes se fait rare et les filles sont scolarisées, leur diplôme leur permet enfin un meilleur accès aux professions supérieures. À force de volonté d'égalité, les différenciations de métiers entre hommes et femmes ont fini par diminuer même si la rémunération connaît toujours un déséquilibre regrettable.

Si les femmes ont investi massivement le domaine professionnel, et redéfini leur place au sein de la société, cette mutation socio-politique profonde a aussi éveillé le désir des hommes de participer davantage et autrement à la cellule familiale et par là même leur souhait de redéfinir également leur place au sein de ce noyau de la société. A tel point que « *nul ne songerait plus aujourd'hui prétendre que les pères n'ont aucun rôle à jouer dans l'éducation et la vie affective des enfants.* » (Danièle Alexandre-Bidon, historienne) [8].

1.2.2. L'autorité parentale [9]

De ce point de vue, le XXème siècle marque un tournant considérable pour la structure familiale. En effet, les conséquences de l'industrialisation : éloignement du lieu de travail, exode rurale et urbanisation obligent les pères à s'absenter davantage du domicile. Ceci fut accentué par leur départ au front lors des deux guerres mondiales. L'État promulgua donc des lois pour aider les mères face à ce changement. Ainsi, en juillet 1942, l'article 373 du Code Civil indique que l'autorité est un droit appartenant aux deux parents mais elle doit être exercée par le chef de famille : le père. Ce qui, à l'évidence est aberrant dans les faits et contradictoire dans son application.

Ce n'est qu'après la révolte de 1968 contre l'autorité, mais surtout avec les mouvements d'émancipation féminine, qu'en 1970 la puissance paternelle est abolie au profit de l'autorité parentale, définie par l'article 371-1 du Code Civil : « *l'autorité appartient au père et à la mère pour protéger l'enfant dans sa santé, sa sécurité et sa moralité* » [9]. Mais en l'absence de mariage, selon la loi sur la filiation du 3 janvier 1972, l'exercice parental est conféré à la mère même si le père a reconnu l'enfant. Cette loi ne sera discréditée qu'en 1987, par la loi Malhuret, qui autorise deux parents non mariés à déposer une demande conjointe d'autorité parentale auprès du juge des tutelles [2].

En 1993 une loi ajuste celle de 1970 en proposant la condition de vie commune pour exercer conjointement l'autorité parentale. Puis, la loi du 4 mars 2002 a permis de réintroduire l'égalité des parents en harmonisant les conditions d'exercice de l'autorité parentale quelle que soit leur situation matrimoniale.

1.3. Une nouvelle fonction paternelle

En 1972 selon B. Muldworf, « *la maternité est avant tout biologique, naturelle, alors que la paternité est un phénomène social et culturel* » [10]. En effet, il mettait l'accent sur la différence majeure entre la femme et l'homme dans le processus de parentalité : la femme est incontestablement la mère par les changements physiques qu'engendre la grossesse contrairement à l'homme [10]. Avec l'émergence des mouvements féminins, incités par leurs compagnes, les futurs pères ont d'abord assisté aux accouchements, puis les ont accompagnées pendant la grossesse. Enfin, ils ont désiré participé aux moments suivants la naissance.

1.3.1. Présence des pères en salle de naissance

Après mai 1968, nous avons donc assisté à une véritable promotion de la coparentalité. De plus, les transformations des structures accompagnées de la promotion de l'égalité des sexes au sein de l'emploi et du couple ont permis l'accès aux salles d'accouchements pour les hommes dans les années soixante-dix en concomitance avec l'ouverture de nombreuses maternités [11]. En effet, auparavant l'accouchement était « une affaire de femmes » : la future mère donnait naissance à domicile, aidée par la sage-femme, le médecin de famille ou encore une matrone et était accompagnée par sa mère ou sa sœur. Les quelques pères présents étaient envoyés pour chercher de l'aide ou « faire chauffer de l'eau » mais ils n'assistaient en aucun cas à l'accouchement. Aujourd'hui 83% des futurs pères y assistent, seulement 2% ne le souhaitent pas (les 15% restant étant justifiés par des raisons médicales indépendantes de leur volonté) [12].

1.3.2. Les pères participent à la grossesse

Si les pères assistent aux accouchements, il en est de même quant au suivi de la grossesse. En effet, s'ils n'assistent pas tous aux consultations de suivi de grossesse, la plupart ont assisté à au moins une échographie. De même, s'ils le souhaitent, les pères peuvent accompagner leur compagne aux séances de préparation à l'accouchement. Il leur est également proposé dans certaines maternités des groupes de paroles pour les pères.

Cet investissement aurait des retentissements bénéfiques pour eux-mêmes (bien-être, estime de soi et sentiment d'accomplissement) et aussi pour leur compagne (soutien pratique, psychologique et symbolique) [13].

1.3.3. La présence des pères après la naissance : leur volonté et la nécessité de leur investissement

Comme témoignent les visites en suites de couches, les pères ont souhaité rapidement pouvoir accompagner leur compagne et profiter de leur enfant dans le post-partum. Mais ce désir semblait difficile à concilier avec leur emploi malgré les trois jours de congé de naissance qui leur étaient précédemment accordés par le Code du Travail.

D'ailleurs, Stephan Valentin, docteur en psychologie, rapporte que des études démontrent les effets positifs de l'implication du père dans les soins de puériculture lors des quatre premières semaines du nouveau-né. Pour le nouveau-né, elle favoriserait le développement socio-affectif mais aussi le développement psychomoteur et l'envie d'explorer le monde extérieur [14].

La légalisation de la contraception en 1967 par la loi Neuwirth, projet de Simone Veil, ministre de la Santé, permet le choix de la maternité. Avant cette date, l'indicateur conjoncturel de fécondité était supérieur à 2,6 enfants par femme, il diminua ensuite jusqu'en 1976, puis se stabilisa à 1,8 jusqu'en 2000 pour atteindre 2,02 en 2011. Cette baisse de fécondité suivant la loi montra cette volonté de maîtriser les naissances, et la volonté de s'investir dans la parentalité pour les mères comme pour les pères [15]. Par la suite, de nouvelles formes de paternité, liées aux différents cas de figure de l'assistance médicale à la procréation, sont apparues au cours des deux dernières décennies. Ces techniques ont eu un rôle important dans les nouvelles représentations de la parentalité, dans la mesure où elles ont favorisé une distribution radicalement nouvelle des rôles parentaux face à la procréation.

Devant cette volonté d'investissement des pères lors de ces premiers jours de vie jugés primordiaux pour la triade mère-père-enfant, une loi instaurant le congé paternité fut créée en 2002.

II - Législation

Geneviève Delaisi de Parseval, psychanalyste et chercheuse en sciences humaines, spécialiste de bioéthique, a défini le congé paternité, après avoir rappelé qu'elle a elle-même participé à sa création, comme « *un accompagnement législatif qui incite les pères à s'investir toujours davantage dans la vie de leur enfant.* » [1].

2.1. Textes législatifs

Le congé paternité s'ajoute au congé de naissance précédemment accordé par le Code du Travail.

2.1.1. Les trois jours du congé de naissance

D'après les articles L3142-1 et L3142-2 du Code du Travail, relatifs aux « *congés pour événements familiaux* », depuis le 30 décembre 1986, un congé de naissance de trois jours ouvrables (appelé avant « *congé de solidarité familiale* ») est ouvert au père, sans condition d'ancienneté, pour chaque naissance (unique ou multiple), à condition qu'il soit salarié et qu'il travaille en France. Pour les fonctionnaires ces jours sont considérés comme des autorisations spéciales d'absence [16].

Habituellement, pour s'organiser et pouvoir se rendre à la maternité, les pères en bénéficient aux trois premiers jours de vie de leur enfant. Mais légalement ils peuvent être posés, consécutivement ou séparément, dans les 15 jours qui précèdent la date prévue de la naissance ou bien après la naissance, en accord avec leur employeur [17]. Le salarié doit lui remettre un document attestant de la naissance ou la date prévue du terme de la grossesse.

Ces jours sont payés par l'entreprise comme s'ils avaient été travaillés, y compris si existence d'heures supplémentaires au jour de l'absence [18].

Ce congé peut être cumulé avec le congé de paternité (ou avec le congé maternité dans le rare cas où il est accordé au père).

2.1.2. Création de la loi

La création du congé paternité répond à un choix du gouvernement de favoriser la relation privilégiée de la triade père-mère-enfant. Une proposition de loi a donc été faite en 2001 par Ségolène Royal, ex-ministre déléguée à la famille et à l'enfance, qui souhaitait renforcer la place du père dans l'éducation de l'enfant. Dans le même but, elle rappelait les droits et les devoirs envers l'enfant à venir par l'intermédiaire du livret de paternité distribué par les caisses d'allocations familiales lors de la déclaration de grossesse [19].

L'article 55 de la loi n° 2001-1246 de financement de la Sécurité Sociale, a été promulgué le 21 décembre 2001 et mis en place dès le 1^{er} janvier 2002. Il concerne les pères d'enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2002 ou les pères d'enfants prématurés en 2001 mais dont la date présumée de naissance était après le 31 décembre 2001 [20].

Les articles L331-8 et D331-4 du Code de la Sécurité Sociale résument les modalités relatives à ce congé.

2.2. Modalités

2.2.1. Durée du congé paternité

L'article L1225-35 du Code du Travail rappelle que la durée du congé paternité est fixée par décret à un maximum de onze jours. Cette durée ne varie pas en fonction du nombre d'enfants à charge. Cependant, elle est de 18 jours au plus pour une naissance multiple [21].

Ces jours doivent être posés consécutivement et sont considérés comme des jours calendaires : à savoir que les samedis, dimanches et jours fériés comptent [22]. Ce congé est donc non fractionnable, mais il peut être écourté si le salarié le désire ; cependant il perdra le bénéfice des jours non pris.

Pouvant être cumulé aux trois jours accordés à la naissance, ce congé offre donc aux pères quatorze jours pour être auprès de leurs enfants et de leur compagne.

2.2.2. Délai

S'il n'est pas obligatoire de disposer de ce congé à la suite des trois jours accordés par le Code du Travail, un délai à respecter a été fixé. Il doit débiter impérativement dans les quatre mois suivant la naissance.

Si le salarié souhaite modifier la période demandée initialement, dans le cas d'une naissance avant terme par exemple, il devra obligatoirement obtenir l'accord de son employeur [23].

2.2.3. Situations particulières [23]

Il existe trois cas particuliers auxquels ces modalités peuvent s'adapter :

En cas d'hospitalisation en néonatalogie de l'enfant dès sa naissance, le père peut demander le report de son congé paternité à la fin de cette hospitalisation.

En cas de décès de la mère du fait de l'accouchement, d'après l'article L1225-28 du Code du Travail, le père peut bénéficier d'un congé postnatal assimilable à la suite du congé maternité dont la mère aurait dû bénéficier. Ce congé débute à compter de la date de l'accouchement pour une durée fixée à 10 ou 18 semaines en fonction du nombre d'enfants à charge (22 semaines dans le cas d'une naissance multiple). Le père pourra bénéficier du congé paternité à la suite de cette période. Dans ce même cas, si l'enfant est hospitalisé plus de six semaines, le père pourra reprendre le travail et bénéficier du reliquat de son congé au retour à domicile.

Si l'enfant est mort-né, le décret du 9 janvier 2008 relatif aux conditions d'indemnisation du congé paternité atteste que le père peut désormais bénéficier du congé paternité en le justifiant par un acte d'enfant né sans vie attestant la viabilité¹ de celui-ci.

¹ Désormais, depuis le 22 août 2008, concernant les enfants mort-nés, la limite du terme de 22 semaines d'aménorrhées ou d'un poids de 500 grammes n'existe plus pour la déclaration à l'état civil.

2.3. Bénéficiaires

2.3.1. Un congé accessible

Le congé de paternité est accordé de droit en cas de naissance ou d'adoption à l'homme qui a reconnu l'enfant : qu'il soit salarié, employeur, fonctionnaire ou travailleur indépendant.

C'est un droit ouvert à tout salarié masculin sans condition d'ancienneté, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, temps partiel, intérimaire, saisonnier...) et peu importe sa situation familiale (mariage, PACS, union libre, divorce ou séparation). De plus ce congé est possible même si l'enfant est né ou réside à l'étranger mais aussi si le père ne possède pas sa garde [24].

À noter que comme pour tout congé, il s'impute sur la durée du contrat. Autrement dit, pour l'agent engagé sous un CDD, la durée du congé de paternité ne peut dépasser la durée de l'engagement restant à courir [25].

2.3.2. Pères actifs [22]

Comme vu précédemment, tout père actif peut bénéficier du congé paternité, les seules conditions sont celles dictées par la Sécurité Sociale, à savoir d'y être inscrit depuis au moins dix mois et avoir travaillé au minimum deux cents heures au cours des six derniers mois. Il est convenu que le salarié est dans l'obligation de cesser pendant cette période toute activité salarié.

Ainsi les agents de la fonction publique, les militaires, les professions libérales et les travailleurs non-salariés ont droit à ce congé de paternité.

2.3.3. Conditions particulières [26]

Depuis un décret du 4 novembre 2002, les demandeurs d'emploi ou stagiaires peuvent bénéficier des mêmes droits.

En effet, les demandeurs d'emploi doivent normalement être immédiatement disponibles pour occuper un emploi. Or s'ils accomplissent des actes positifs de recherche d'emploi et renouvellent chaque mois leur demande d'emploi, ils peuvent bénéficier du congé de paternité. Ceci concerne les pères indemnisés par Pôle Emploi, bénéficiaires au cours des douze derniers mois d'une allocation de Pôle Emploi ou en cessation d'activité salariée depuis moins de douze mois.

Quant aux stagiaires de la formation professionnelle continue, s'ils sont rémunérés par l'État ou la région et rattachés au régime général d'assurance maladie, ils peuvent prétendre à une indemnité journalière égale à 90 % mais qui sera versée par leur organisme habituel (État ou région) à condition que le congé paternité débute pendant le stage de formation et s'achève avant la fin de celui-ci.

2.4. Modalité d'octroi

Chaque père a ainsi le droit de bénéficier du congé paternité mais il existe des formalités administratives à effectuer dans un délai fixe pour y avoir accès.

2.4.1. Information à l'employeur

Le salarié doit avertir son employeur, préférablement par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins un mois au minimum avant la date à laquelle il souhaite prendre son congé en précisant les dates de début et de fin. Respecter ce délai et indiquer la période choisie sont les deux conditions nécessaires. Ainsi l'employeur, informé conformément, ne peut ni s'opposer au départ de son employé, ni exiger le report de cette période. Toutefois, si la date réelle de l'accouchement est différente de la date estimée, le congé paternité ne peut être reporté qu'avec l'accord de l'employeur [26].

2.4.2. Justifier la filiation

Une fois que l'enfant est né, le salarié doit justifier sa filiation auprès de son employeur soit par l'acte de naissance, soit par le livret de famille actualisé ou encore par l'acte de reconnaissance de l'enfant, demandés aussi pour pouvoir bénéficier des 3 jours du congé de naissance.

L'employeur adressera ce justificatif à la CPAM avec le formulaire « *Attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières maladie-maternité et paternité* » qu'il aura préalablement rempli [23]. Ces pièces justificatives seront à fournir par le père lui-même en précisant la période choisie dans le cas où l'employeur n'aurait pas transmis ces informations, ou par exemple dans le cas d'un emploi libéral.

2.5. Effets sur contrat de travail

Le congé paternité est considéré comme une suspension du contrat de travail. De plus, l'employeur ne pouvant ni s'opposer à la prise de ce congé ni exiger le report de la période souhaitée, il est légitime de préciser les effets sur le contrat de travail.

2.5.1. Suspension de contrat

Comme précisé précédemment, nous sommes dans le cas d'une suspension du contrat de travail, de ce fait le salaire ne sera pas maintenu. Cependant, à l'issue de cette période, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente d'après l'article L1225-36 du Code du Travail [27].

2.5.2. Licenciement exclu

À partir de la demande, aucun licenciement ne pourra être prononcé et ceci jusqu'à un mois après la fin de son congé paternité (hors faute grave avec cause réelle et sérieuse) [25].

De même si le salarié a respecté les formalités, l'employeur ne peut lui imposer une période durant laquelle bénéficier du congé. Pour l'illustrer : le 31 mai 2012, la Cour de Cassation confirme le jugement de la juridiction prud'homale qui a condamné une société à verser 2500 euros d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts à son salarié pour l'avoir licencié après l'absence à son poste durant la période où il souhaitait bénéficier de son congé. Malgré le délai d'un mois respecté, l'employeur avait désiré reporter ce congé de deux mois, en invoquant comme raison une charge de travail trop importante durant la période souhaitée [28].

2.6. Indemnisations

Contrairement aux trois jours accordés par le Code du Travail, le congé paternité étant une suspension du contrat de travail, il n'est pas indemnisé par l'entreprise mais pas la CPAM.

2.6.1. Conditions d'ouverture de droits [24]

En plus, d'avoir cessé toute activité professionnelle, il y a deux conditions pour bénéficier des indemnités journalières. Premièrement, à la date du début du congé, il faut être assuré social depuis dix mois minimum. De plus, durant les trois derniers mois, il faut avoir travaillé au moins 200 heures ou avoir cotisé 1015 fois le montant du SMIC horaire net au cours des six derniers mois (soit $1015 \times 7,23 \text{ € en } 2012 = 7338,45 \text{ €}$).

2.6.2. Montant de l'indemnité journalière

Sur le modèle du congé maternité, l'indemnité journalière est égale au gain journalier de base. Son calcul se fait sur la moyenne des salaires des trois derniers mois travaillés. Toutefois, il existe un plafond mensuel fixé par la Sécurité Sociale qui était égal à 3 031 € au 1^{er} janvier 2012. Plus simplement, l'indemnité journalière est donc égale à 1/90 du salaire brut des trois derniers mois, il y sera déduit les cotisations salariales obligatoires et la contribution sociale généralisée. Son montant maximum était donc de 80,04 € (78,39 € pour les habitants d'Alsace-Moselle n'ayant pas le même régime de Sécurité Sociale). On peut noter une augmentation de 18 euros journaliers depuis les dix ans de la création du congé paternité en 2002 [24].

Pour les salariés dont la rémunération dépasse le plafond de Sécurité Sociale, certaines entreprises versent une indemnisation complémentaire. Effectivement, la loi prévoit d'accepter les possibles négociations collectives permettant le maintien intégral du salaire mais l'employeur n'y est pas contraint [29].

Le site internet de la CPAM² a mis en ligne un simulateur de calcul d'indemnités journalières, pour en faciliter l'estimation.

² ameli.fr

2.6.3. Le cumul d'indemnités est impossible

L'indemnité journalière de paternité n'est ni cumulable avec les indemnités accordées en cas de congés maladie et accidents du travail ou encore d'allocation parentale d'éducation, ni avec les indemnités versées par l'assurance chômage ou le régime de solidarité [29]. En effet, un père sans emploi peut bénéficier du congé paternité lors de sa période de chômage mais pas des indemnités. Concrètement, il pourra justifier de son indisponibilité sur cette période.

2.7. Dans les autres pays européens [30]

Malgré différentes cultures, l'Europe tend, dans la majorité des domaines, à une homogénéisation. Il est donc justifié de s'intéresser au cas du congé paternité.

2.7.1. Aucun congé paternité

Actuellement, seuls deux pays n'offrent pas aux pères la possibilité de prendre de congé paternité.

En Allemagne, il n'existe pas de congé paternité légal. Pourtant les pères peuvent bénéficier d'un congé parental au même titre que les mères. Cette possibilité a pour objectif de les inciter à participer davantage à l'éducation des enfants. Ce congé est banalisé pour les mères car, d'après le bureau fédéral des statistiques, 84% des femmes en ont bénéficié courant 2008. Il convainc de plus en plus d'hommes avec une augmentation de 2% en un an (16% durant cette même période).

En Italie, il n'existe pas de congé paternité, il est même rare que le salarié se permette de prendre des congés sur cette période. Les seuls cas dans lesquels il peut bénéficier de jours sont celui du décès de la mère ou de l'abandon de son enfant. Curieusement, les pères peuvent seulement prendre un congé parental non rémunéré de six mois.

2.7.2. Un congé réglementé dans les autres pays

La Pologne est le dernier pays à avoir instauré un congé paternité rémunéré. D'une semaine en 2010, il a été augmenté à deux semaines en 2011. Ce congé est à prendre avant les un an de l'enfant. De plus, les pères peuvent bénéficier du transfert d'une partie du congé maternité (six semaines maximum) si les mères choisissent de ne pas le prendre en totalité.

Dès 1984, le Danemark a instauré un congé paternité rémunéré de deux semaines devant être pris dès la naissance ou à l'arrivée de l'enfant au domicile. Il peut être retardé avec accord de l'employeur dans un délai qui n'excédera pas quatorze semaines. À travers ses 89%, il montre un succès inégalable.

Créé en 2003, en Grande-Bretagne, le congé paternité rémunéré a une durée d'une ou deux semaines au choix du salarié. Elles doivent être consécutives et être prises avant le 56^e jour de l'enfant. Contrairement à la France, le père doit répondre à des conditions d'ancienneté avec un seuil de salaire hebdomadaire moyen. Pour parer à ces conditions, certains prennent des congés annuels ou des récupérations du temps de travail. À l'occasion d'une naissance 91% des pères prennent un congé de quelconque nature.

En Suède, ce congé rémunéré existe depuis 1980. Composé de dix jours, il doit être pris dans les soixante jours qui suivent la naissance, et nécessairement pendant le congé de la mère. Trois quart des pères prennent leur congé paternité en totalité.

En Belgique, les pères avaient le droit à un congé de trois jours devant être pris dans les douze premiers jours. Une loi de 2002 a porté ce congé à dix jours, consécutifs ou non, mais à prendre dans les trente jours suivants la naissance. Actuellement, depuis 2009, ce délai est augmenté à quatre mois. Nous pouvons noter la ressemblance avec le modèle Français.

Si dans ces pays on note une homogénéisation quant à la durée du congé paternité, l'Espagne se détache de cette moyenne avec un congé plus long. De fait, en 2013 il est prévu que ce congé de deux semaines sera porté à un mois, loi de 2011 adoptée à l'unanimité par le Sénat et précédemment adoptée par le Congrès des députés. Avec accord de l'employeur, ce congé pourra être pris sous forme de temps partiel.

D'après le site internet de la Sécurité Sociale espagnole, ce congé serait rémunéré par une allocation dans sa totalité. Il faudra s'intéresser aux premiers mois de sa mise en place prévue en 2013 étant donné le contexte socio-économique du pays. D'après le site de la Sécurité Sociale espagnole, en mars 2013 la durée du congé est toujours égale à treize jours. Elle augmente de deux jours par enfant. Elle sera de 20 jours si l'enfant est déclaré handicapé avec une incapacité égale à un tiers minimum [31].

À l'avenant, malgré les propositions de lois, les Pays-Bas diffèrent de cette règle avec un congé paternité rémunéré de seulement deux jours devant être pris dans le premier mois.

2.8. Divers projets de loi

2.8.1. Augmentation de la durée

La loi sur le congé paternité précise qu'il est possible de cumuler ce congé avec des jours de RTT ou des périodes de vacances [22]. Le congé total pris par les pères est donc en moyenne de dix-huit jours d'après une enquête de 2004 [32], ce qui montre le désir d'un congé plus long.

Les défenseurs d'un congé paternité plus long sont paradoxalement des femmes qui y voient l'occasion d'améliorer l'égalité homme femme au sein de l'emploi. Ils demandent donc une augmentation de la durée à deux mois, pour que les entreprises s'organisent durant cette absence. Pour se permettre de bénéficier de ce congé, il a été déterminé que le salarié puissent recevoir une indemnisation égale à 80% de sa rémunération antérieure et que le plafond de la Sécurité Sociale soit doublé. Aussi, pour que cette mesure atteigne le but voulu, le congé paternité devrait marcher sur la loi de tout ou rien : prise des deux mois ou pas de congé paternité [33]. Cette mesure semble actuellement difficile à concilier avec certains emplois.

2.8.2. Un congé obligatoire

En 2011, Laurence Parisot, présidente du Medef, partage cette volonté d'égalité sur le domaine de l'emploi, sa solution proposée : rendre obligatoire ce congé [34]. Indépendamment de cette volonté d'égalité, rendre ce congé obligatoire permettrait aux pères qui ne se l'autorisent pas, de se déculpabiliser et de passer outre cette « *peur de l'employeur* » dont certains témoignent.

2.8.3. Modification en faveur d'un congé de coparentalité

La coparentalité est actuellement au cœur de l'actualité. Le 24 juillet 2012 Marie-George Buffet, députée, propose à l'Assemblée Nationale une loi « *tendant à lever les discriminations reposant sur le sexe, le genre et l'orientation sexuelle en matière de filiation* » [35]. Elle précise dans les articles 21 à 24 du chapitre III, que son souhait est de remplacer le terme « *père* » par « *conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin assuré, sans discrimination de sexe ni de genre* » ou « *parent social* » modifiant ainsi le congé paternité en « *congé de coparentalité* » ou « *congé de paternité et d'accueil à l'enfant* ». Les modalités du congé, elles, resteront les mêmes [35]. Cette loi a été adoptée le 17 décembre 2012 (loi n°2012-1404) [26]. Le projet de loi lié à cette évolution est l' « *ouverture du mariage aux couples de même sexe* ». Il a été adopté le 12 février 2013 en première lecture à l'Assemblée Nationale [36]. En attendant la discussion en séance publique programmée en avril 2013, et hormis les quelques exceptions des entreprises privées, on note deux exceptions du conseil général de Seine et Marne puis de celui de l'Essonne en octobre 2012 après demande aux députés de ces deux régions, accordant le congé paternité à une femme [37]. De même depuis cette même date, Manuel Valls ministre de l'intérieur a assuré le droit systématique aux congés parentaux pour les familles homoparentales de la police et gendarmerie [38].

III - Le congé paternité en pratique

3.1. Résultats de diverses enquêtes

Après avoir rappelé la législation du congé paternité, il est intéressant d'étudier sa mise en place et son adaptation aux souhaits des pères. Diverses enquêtes ont été menées en 2002, 2004, 2006 et 2007.

Il en ressort un réel succès (plus de deux tiers des pères en ont bénéficié [32,39]) qui montre que la mise en place d'un tel congé était attendue par la société. Un faible recours (30 à 40%) lors des quatre premiers mois reflète son instauration (information, organisation) [40]. Presque la totalité des bénéficiaires du congé ont choisi d'en bénéficier dans sa totalité [32]. La période choisit préférentiellement correspond au premier mois de l'enfant [39].

À sa création, les familles ont notifié que ce congé est une avancée sociale notable [41]. Il existe de nombreux déterminants faisant varier leur choix : âge des pères, nombres d'enfants à charge et informations reçues relatives au congé paternité [32]. Cependant, ils sont à étudier parallèlement avec le statut professionnel : instabilité, rémunération et responsabilités.

Lors du déroulement de ce congé, les mères ont précisé que cette période étant courte, elles préféreraient favoriser l'interaction de leur enfant avec leur conjoint plutôt que solliciter l'aide de celui-ci [42]. Les pères précisent que ce temps sera également consacré à faciliter l'adaptation des aînés à l'agrandissement de la famille [43].

Les non-bénéficiaires, eux, ont évoqué majoritairement que leurs contraintes professionnelles les empêchaient d'avoir accès au congé : charge de travail et responsabilités mais aussi perte de salaire et instabilité de leur emploi [32,43].

Quant aux employeurs, la plupart ont bien réagi lors de la demande du congé paternité [39]. En général, le retour sur le lieu de travail a été vécu de la même manière qu'après un congé classique, sans charge de travail majeure différente et avec des félicitations des collègues [32].

3.2. Le congé paternité dans le contexte actuel

Plus de dix ans après la création de ce congé, il serait intéressant de se demander si ce congé est toujours adapté aux situations et aux volontés des pères. Les études engagées sur ce sujet ont été menées pour la majorité d'entre elles l'année suivant la promulgation de la loi. De plus, le contexte socio-économique de la France a fortement évolué : l'augmentation du chômage (de 8,7% en 2002 à 10,2% en 2012 d'après l'institut national de la statistique et des études économiques [44]) et le déficit de la Sécurité Sociale (13,1 milliards d'euros en 2012 [45]) marquent cette dernière année. Par ailleurs, il faut noter qu'en temps de crise, les français accordent une importance considérable à la famille, valeur incontestable.

Pour ces différentes raisons, une étude menée sur un échantillon représentatif de pères à la suite d'une naissance permettrait une mise à jour des données précédentes. C'est pourquoi j'ai souhaité la mener au CHU de Caen, ainsi que dans certains hôpitaux périphériques, en distribuant un questionnaire en suites de naissances à l'attention des pères.

DEUXIÈME PARTIE :

Résultats de l'étude prospective menée
en Basse-Normandie

I - Présentation de l'étude

1.1. Problématique

Onze ans après l'élaboration de ce droit, pourquoi demeure-t-il toujours des disparités quant à l'usage du congé paternité ?

1.2. Objectifs de l'étude

L'objectif principal de ce travail était de décrire le profil des pères bénéficiant du congé paternité (et ceux ne se le permettant pas), leurs satisfactions et déceptions. L'objectif secondaire était de préciser leurs attentes vis-à-vis de ce droit.

1.3. Hypothèses

- L'accessibilité de ce congé serait fonction des facteurs professionnels, familiaux et personnels.
- Les attentes et motivations des pères ont évolué depuis les onze ans d'existence du congé.
- Le contexte socio-économique actuel du pays aurait un impact sur la prise du congé paternité (un frein financier ou au contraire une motivation à accorder plus d'importance à la valeur familiale).

1.4. Méthodologie

1.4.1. Type d'étude

L'étude prospective a été menée à l'aide d'un questionnaire destiné aux pères dans les jours suivant la naissance de leur enfant. Il y était associé, en introduction, une présentation synthétique de l'étude.

1.4.2. Terrain et durée de l'étude

L'étude a été réalisée sur la période du 15 juillet 2012 au 10 septembre 2012 dans les services de suites de naissances physiologiques et pathologiques de différentes maternités de Basse-Normandie : CHU de Caen, Polyclinique du Parc à Caen, Centres Hospitaliers de Bayeux, Lisieux, et Alençon après autorisation des cadres sages-femmes de ces établissements. La distribution de ce questionnaire s'est faite aux pères directement ou aux mères qui le transmettaient secondairement à leur conjoint, par moi-même au CHU de Caen et par le personnel du service dans les autres maternités en raison de la distance.

1.4.3. Population concernée

Les critères d'inclusion étaient vastes, il était intéressant d'étudier une large population aux caractéristiques différentes.

Il était possible d'inclure tous pères rendant visite à leur compagne et à leur enfant quels que soient la « parité », leur âge (majeurs comme mineurs), le type de grossesse (unique ou multiple), la voie d'accouchement (voie basse ou césarienne) et le terme de la grossesse (nouveau-né en maternité ou hospitalisé en néonatalogie). Il était intéressant d'étudier aussi toutes les caractéristiques socio-professionnelles, qu'ils aient un emploi ou non.

Cependant, ont été exclus les pères ne parlant pas français pour des raisons de compréhension, ainsi que les pères séparés de la mère de leur enfant au moment de la naissance par impossibilité de distribution du questionnaire en maternité. L'étude étant basée sur la législation française, ce questionnaire n'a pas été distribué aux pères travaillant à l'étranger mais un témoignage a été recueilli.

1.4.4. Outils

Le questionnaire comprenait trois parties : la première demandait des renseignements généraux, la seconde interrogeait les pères sur le vécu de leurs précédents congés de paternité et la dernière les questionnait sur leurs choix concernant celui-ci.

Sur les 380 questionnaires distribués, 260 ont été retournés soit 68,4% de réponses. Quatre questionnaires n'ont pas été traités en raison du nombre faible de réponses ou de l'incohérence de celles-ci.

Les données recueillies ont été saisies sur le logiciel Excel et l'exploitation statistique a été réalisée à l'aide de ce dernier ainsi que par Epi Info et Biostatgv. Les tests utilisés étaient ceux de Student, du Chi2 (\pm Yates) et de Fisher. Les différences étaient significatives si la p-value était inférieure à 0,05 (hautement significative si inférieure à 0,01).

II - Les résultats

2.1. Description de l'échantillon

2.1.1. Âge des pères

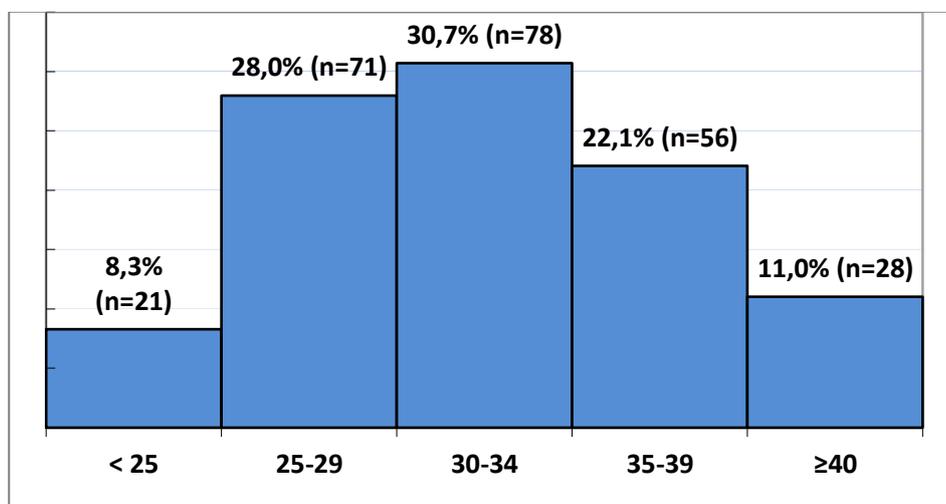


Figure 1 : Âge des pères (N=254)

Les pères de l'échantillon étudié avaient en moyenne $32,07 \pm 6,07$ ans (N=254). La majorité d'entre eux avait entre 25 et 34 ans (n=205). Tous étaient majeurs.

2.1.2. Profession

Tableau I : Catégorie socio-professionnelles des pères (N=256)

Profession	Fréquence	Pourcentage
Agriculteur	7	2,7%
Artisan, commerçant	8	3,1%
Libéral	5	2,0%
Chef d'entreprise	9	3,5%
Cadre	49	19,1%
Employé	109	42,6%
Ouvrier	61	23,8%
Étudiant	0	0%
Sans emploi	8	3,1%

La majorité avait donc un emploi : il y avait 8 pères sans emploi et aucun étudiant inclus dans l'étude (N=256).

2.1.3. Nombre d'enfants et type de grossesse

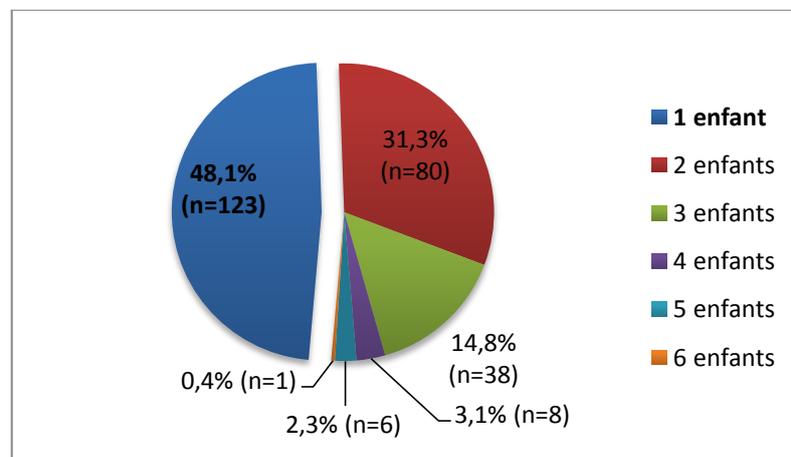


Figure 2 : « Parité » des pères (N=256)

Pour presque la moitié des pères ayant répondu au questionnaire, cette naissance était celle de leur premier enfant (n=123). Six naissances gémellaires ont été incluses dans l'étude.

2.1.4. Lieu, voie d'accouchement et durée d'hospitalisation

Tableau II : Répartition des naissances de l'étude dans les maternités (N=255)

Maternité	Fréquence	Pourcentage
Caen - CHU	153	60,0%
Caen - Polyclinique du parc	15	5,9%
Bayeux	16	6,3%
Lisieux	32	12,5%
Alençon	39	15,3%

La majorité de l'étude, avec 60%, s'est déroulée au CHU de Caen (n=153).

Parmi les 251 pères ayant précisé la voie d'accouchement, 83,7% (n=210) de leurs compagnes ont accouché par voie basse, 8,8% (n=22) par césarienne pendant le travail et 7,6% (n=19) par césarienne programmée.

9,7% (n=23/N=238) des couples mères-enfants sont sortis précocement de la maternité, au deuxième ou troisième jour.

2.1.5. Ville du domicile

Dans l'étude (N=254), 46,1% des familles (n=117) habitaient dans des communes de moins de 2000 habitants, 42,1% (n=107) dans des agglomérations de 2000 à 100000 habitants, et 11,8% (n=30) dans une grande agglomération (plus de 100000 habitants) : la seule en Basse-Normandie étant Caen.

2.1.6. Durée du congé maternité et congé parental

Dans l'ensemble des couples ayant répondu (N=203), 13% (n=26) des mères bénéficiaient d'un congé maternité plus long³.

³ La durée du congé maternité est de 16 semaines pour un 1^{er} ou 2^{ème} enfant, 26 semaines pour un 3^{ème} enfant ou plus et 34 semaines pour les grossesses gémellaires. Deux semaines de congés supplémentaires sont accordées en prénatal, sur prescription médicale, en cas d'état pathologique résultant de la grossesse et jusqu'à quatre semaines en post-natal selon le déroulement de l'accouchement et de ses suites. (Article L.1225-17 du Code du Travail).

De même, 8% (n=7) bénéficiaient d'un congé plus court et 2% (n=4) d'aucun congé. Dans ces deux derniers groupes, elles étaient soit agricultrices (66,6%) soit libérales (33,3%).

31,5% (n=70) de ces mères (N=222) ont prévu de bénéficier d'un congé parental après cette grossesse.

2.1.7. Informations relatives aux congés de naissance

Concernant les deux questions traitant de l'information, les pères pouvaient cocher plusieurs réponses.

87,3% (n=219) des pères y ayant répondu (N=251) ont reçu une information concernant l'accès aux trois jours de repos accordés après la naissance par le Code du Travail. 92,8% (n=233) en ont reçu une concernant le droit au congé paternité. 15,5% (n=39) sont au courant de la possibilité de bénéficier d'un congé parental d'éducation.

L'information sur le droit au congé paternité a été transmise par l'entourage (amis, famille) principalement avec 66,1% (n=166), suivi par le milieu professionnel (employeur, ressources humaines) avec 46,2% (n=116), puis par les médias avec 22,3% (n=56), 16,3% par la CAF (n=41), 9,9% par la CPAM (n=23) et 8,0% (n=20) par le personnel médical.

2.1.8. Décision

Pour 71,4% des pères (n=177/N=248) la décision de bénéficier du congé paternité a été prise en couple. Pour 27,0% (n=67) cette décision était personnelle. Et 1,61%, soit pour quatre pères, cette décision a été incitée par leur compagne.

Pour 80,7% (n=171/N=212) cette décision était corrélée à la vie de famille, pour 12,3% (n=26) à une avancé sociale et pour 7,1% (n=15) d'entre eux un choix réfléchi.

2.2. Congé paternité et généralités

2.2.1. Fréquence générale

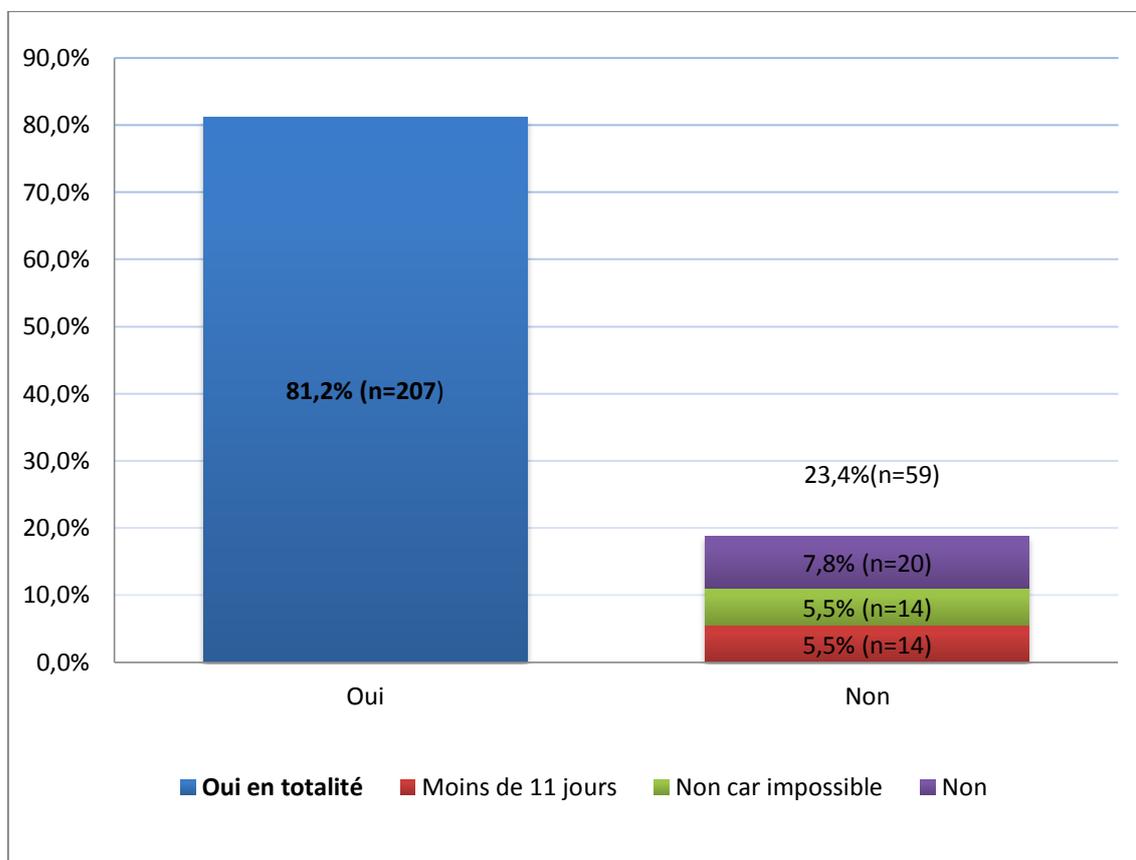


Figure 3 : Souhait de recours au congé paternité (N=255)

Si tous les pères qui le souhaitent, bénéficieront du congé paternité, alors le taux de succès des 11 jours sera de 81,2% (et de 86,7% en y intégrant la prise partielle du congé paternité : entre 5 et 8 jours en moyenne).

2.2.2. Taux de recours aux 3 jours du congé de naissance

Parmi 252 pères ont répondu à cette question dans sa totalité, 76,6% (n=193) ont bénéficié des trois jours mis à disposition par le Code du Travail suite à la naissance d'un enfant.

Tableau III : Raisons de recours aux 3 jours (N=252)

Recours aux 3 jours	Raisons	Fréquence	Pourcentage
Oui n=193 76,6%	Se reposer après l'accouchement	17	6,7%
	Rendre visite à la maternité	123	48,8%
	Organiser le retour à domicile	23	9,1%
	Organisation administrative	4	1,6%
	S'occuper des aînés	21	8,3%
	Autre	5	2,0%
Non n=59 23,4%	N'en voit pas l'utilité	3	1,2%
	Préfère travailler qu'être seul au domicile	7	2,8%
	Charge de travail à ce moment précis	18	7,1%
	Autre (vacances)	31	12,3%

2.2.3. Âge des pères

La moyenne d'âge des bénéficiaires du congé paternité (N=206) est de 32,3 ans alors que celle des non bénéficiaires ou partiellement bénéficiaires (N=47) est de 31 ans. La différence n'est pas significative (p=0,16).

Le taux de bénéficiaires chez les moins de 25 ans est de 66,6% (n=14/N=21) contre 82,4% pour les 25 ans et plus (n=192/N=233). La différence n'est pas significative (p=0,086). Plus précisément : 80,3% (n=57/N=71) des 25-29 ans, 79,5% (n=62/N=78) des 30-34 ans, 87,5% (n=49/N=56) des 35-39 ans et 85,7% (n=247/N=28) des 40 ans et plus ont prévu de bénéficier de la totalité de ce congé.

2.2.4. Profession

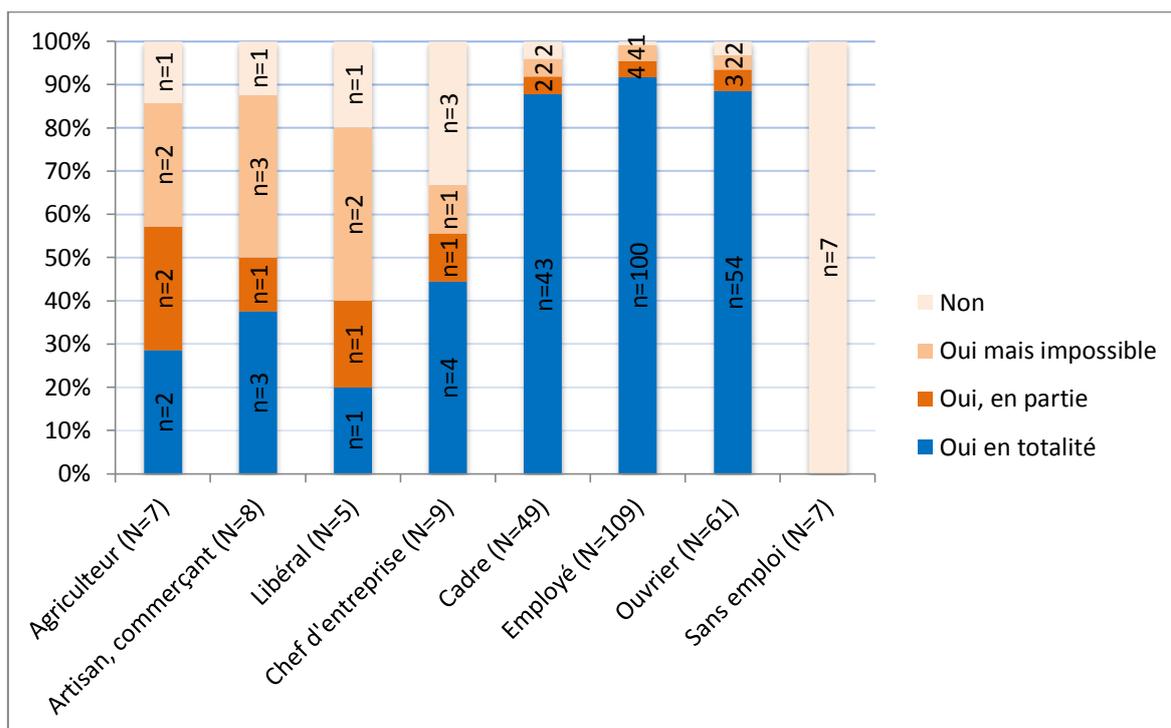


Figure 4 : Désir de bénéficier du congé paternité en fonction des catégories socioprofessionnelles

Moins de la moitié des pères bénéficieront du congé paternité dans sa totalité lorsqu'ils sont agriculteurs, artisans, commerçants, libéraux, chefs d'entreprise ou sans emploi contrairement aux cadres, employés et ouvriers qui en bénéficieront à plus de 85%. La différence est hautement significative ($p=1.099 \times 10^{-23}$).

2.2.5. Nombre d'enfants et type de grossesse

Que ce soit leur premier enfant ou non, 81,2% des pères souhaitent bénéficier en totalité du congé paternité. ($n=99/N=122$ pour les « primipères » et $n=108/N=133$ pour les pères dont ce n'est pas le premier enfant). La différence n'est donc pas significative ($p=0,99$).

Parmi les six pères de jumeaux, un seul ne bénéficiera pas du congé paternité, soit 83% de prise du congé paternité (rappelons le taux de 81,2% bénéficiaires dans l'échantillon de l'étude). La différence n'est pas significative ($p=0,69$).

2.2.6. Durée d'hospitalisation et mode d'accouchement

Il y a eu vingt-trois sorties précoces dans l'étude, parmi eux cinq pères ne prendront pas leur congé paternité dans la totalité, soit 78,3% de prise du congé paternité.

81,4% (n=171/N=210) des pères des grossesses dont l'issue était une voie basse ont envisagé de prendre leur congé paternité dans sa totalité contre 84,2% (n=16/N=19) pour les césariennes programmées (et 72,7% n=16/N=22 des césariennes pendant travail). La différence n'est pas significative (p=0,55).

2.2.7. Ville du domicile

Plus la ville où vit le couple est grande moins les pères bénéficient du congé paternité dans sa totalité. La différence n'est pas significative (p=0,67).

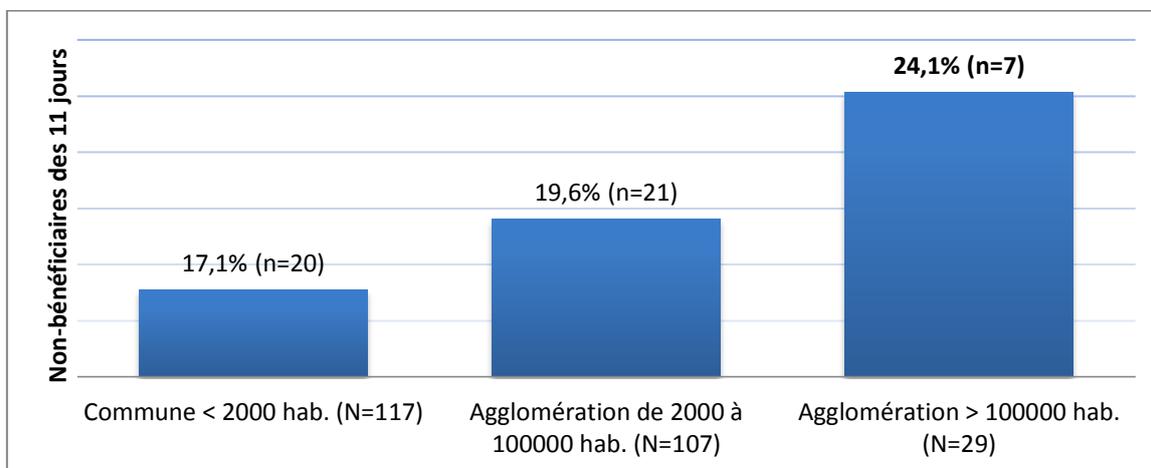


Figure 5 : Les non-bénéficiaires dans les différentes catégories de villes

2.2.8. Congé parental maternel

Parmi les 222 réponses à cette question, que ce soit les 70 femmes qui ont choisi de bénéficier du congé parental d'éducation ou les 152 qui ne l'ont pas envisagé, le taux de recours au congé paternité de leur conjoint est de 82,9% (n1=58/N1=70 et n2=126/N2=152). À rappeler que ce taux est 81,2% pour l'ensemble de l'étude.

2.2.9. Information reçue relative au congé paternité et décision

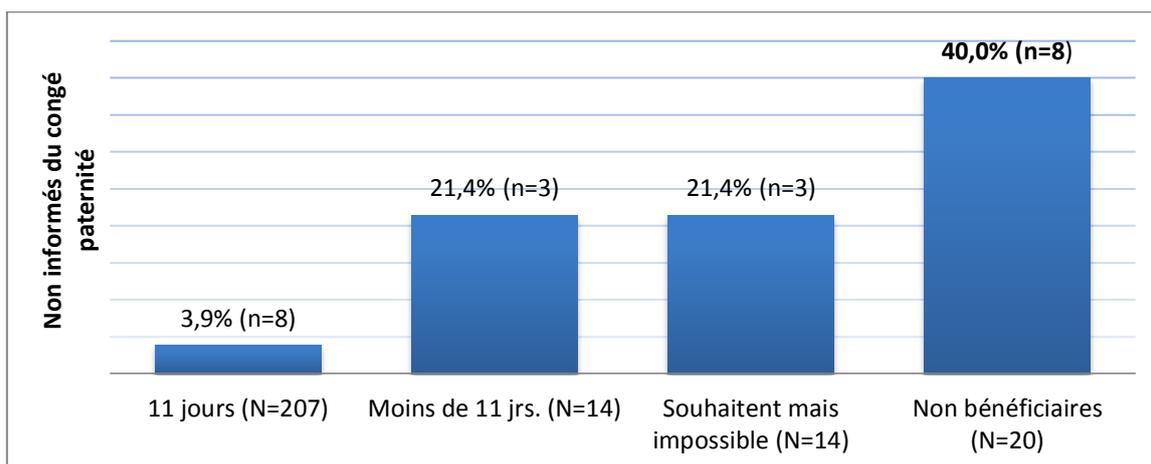


Figure 6 : Manque d'information et décision de bénéficiaire du congé paternité

La différence d'information (entre les pères souhaitant bénéficier des 11 jours, ceux qui souhaitent bénéficier de moins de 11 jours, ceux qui le souhaitent mais ceci leur sera impossible et ceux qui ne le souhaitent pas) est hautement significative ($p=1,36 \times 10^{-6}$).

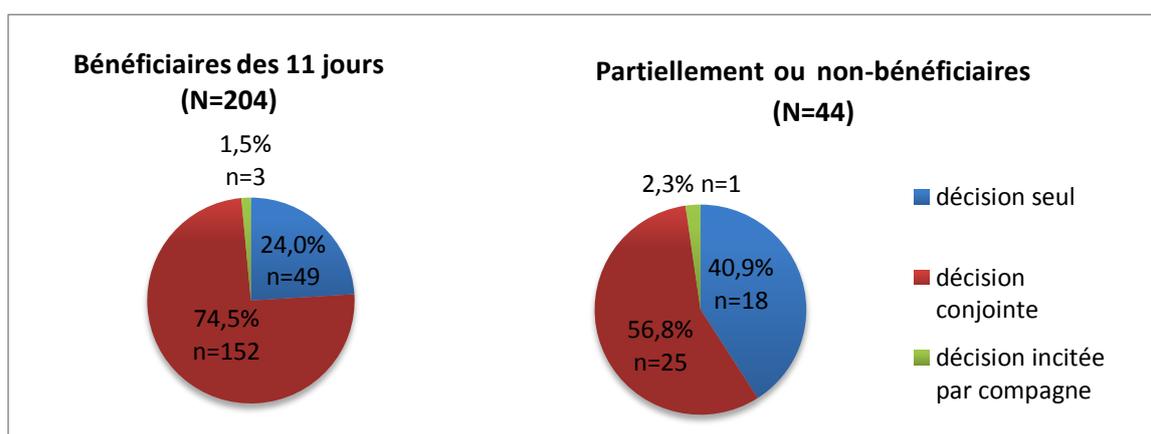


Figure 7 : Prise de décision de bénéficiaire ou non du congé paternité

On remarque que pour les non-bénéficiaires (ou partiellement bénéficiaires) la décision de recourir à ce congé a été prise davantage seule que pour les bénéficiaires. Cette différence de choix est significative ($p=0,042$).

2.3. Choix concernant le congé paternité

- **Dans le cas d'un congé envisagé :**

2.3.1. Période propice pour bénéficier du congé paternité

213 pères ont répondu à la question « *quand avez-vous prévu de prendre votre congé paternité ?* ». 28,6% (n=61) prévoient de le prendre dès la première semaine et 43,7% (n=93) après cette semaine, dans le premier mois (154 pères, soit 72,3%, en bénéficieront globalement dans le premier mois de l'enfant). 26,3% (n=56) en bénéficieront dans les 4 mois (8 ont précisé être en vacances au moment de la naissance, 10 ont mentionné une charge de travail ou un problème d'effectif au moment de la naissance). 1,4% (n=3 : deux employés et un ouvrier) désirent le prendre après 4 mois.

Tableau IV : Correspondance des périodes (N=213)

Période	Fréquence	Pourcentage
À la suite des 3 jours	58	27,6%
Au retour de la maternité	35	16,7%
À une période jugée fatigante pour leur compagne	21	10,0%
À la fin du congé maternité	7	3,3%
À une période plus propice à leur travail	52	24,8%
À la suite de congés payés	30	14,3%
Autre	7	3,3%

Tableau V : Choix sur les modalités de prise du congé paternité

	1 ^{er} choix	Certitude de pouvoir prendre	
		Le nombre de jours souhaités	Au moment souhaité
Fréquence	191	200	184
Pourcentage	93,2%	96,6%	90,2%
N total	205	207	204

6,8% (n=14/N=205) des pères ne pourront pas prendre la période désirée, ils évoquent tous une charge de travail ou un problème d'effectif.

2.3.2. Congé paternité et employeur

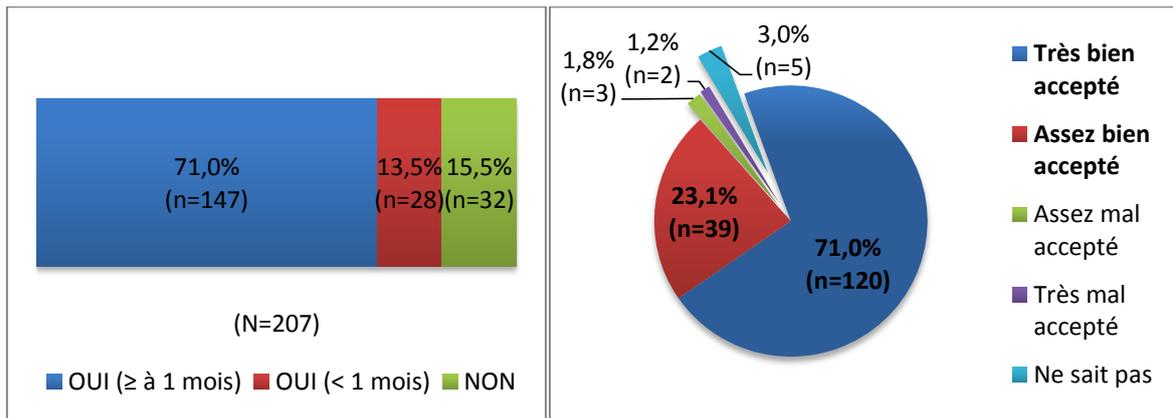


Figure 8 : Délai d'information à l'employeur

Figure 9 : Réaction de l'employeur (N=169)

Parmi les 169 pères ayant répondu, 94,4% (n=159) évoquent une réaction positive de leur employeur « *très bien accepté* » et « *assez bien accepté* ». Cinq pères (soit 3,0%) évoquent une réaction négative.

2.3.3. Indemnités

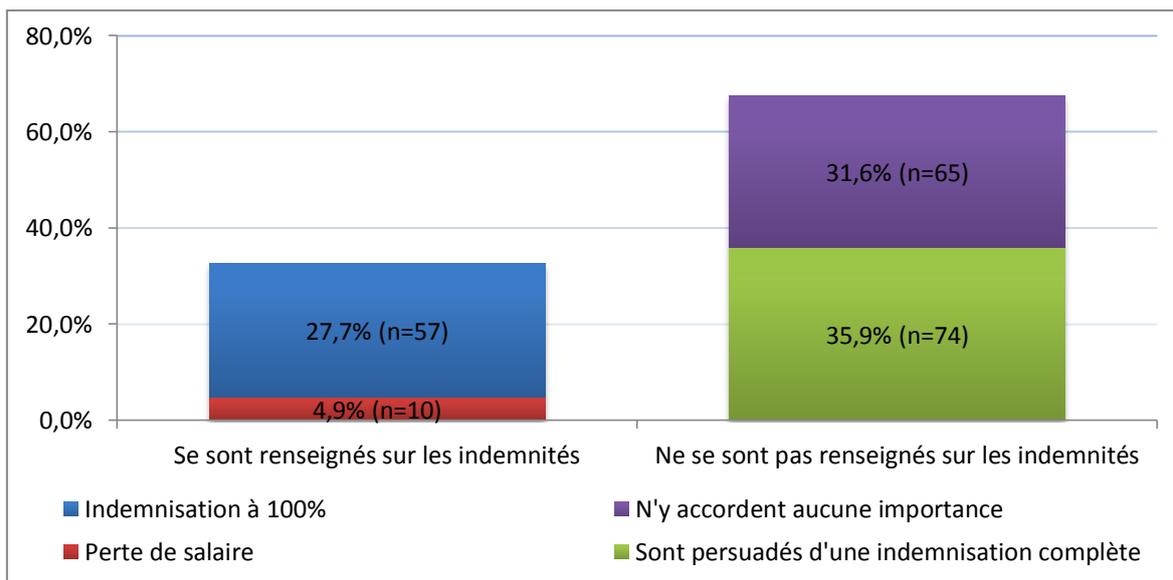


Figure 10 : Renseignements demandés sur les indemnités (N=206)

8,5% (n=17/N=199) ont précisé que les indemnités ont joué un rôle dans leur décision.

2.3.4. Motivations

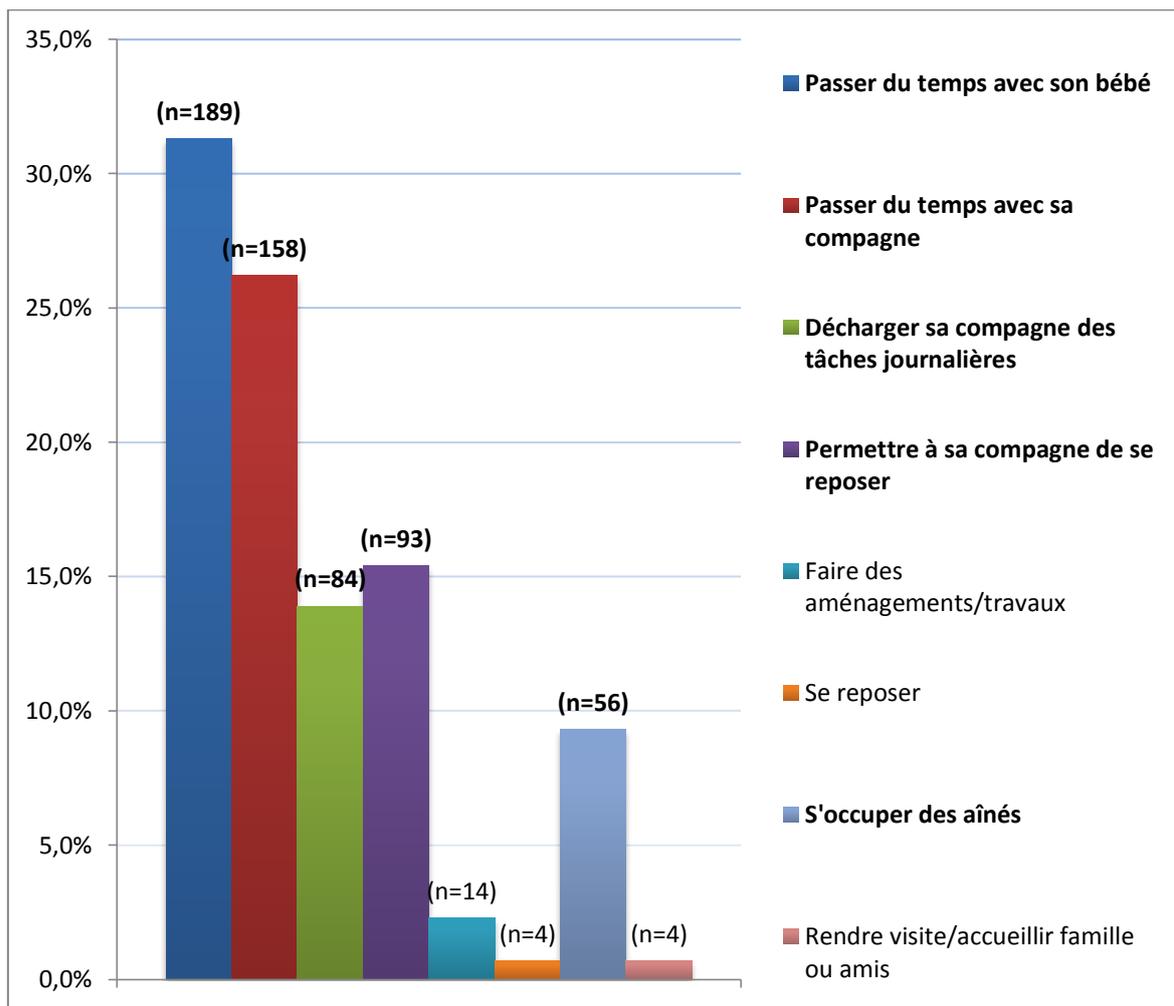


Figure 11 : Motivations évoquées de prise du congé paternité

Pour connaître les raisons de prise du congé paternité, les pères participant à l'étude ont coché une à trois motivations qu'ils ont numérotées. 209 pères ont coché une motivation, 202 deux, et 191 trois. Le « n » est donc égal au nombre de fois où a été cochée cette réponse.

- **En ce qui concerne les non-bénéficiaires :**

2.3.5. Raisons

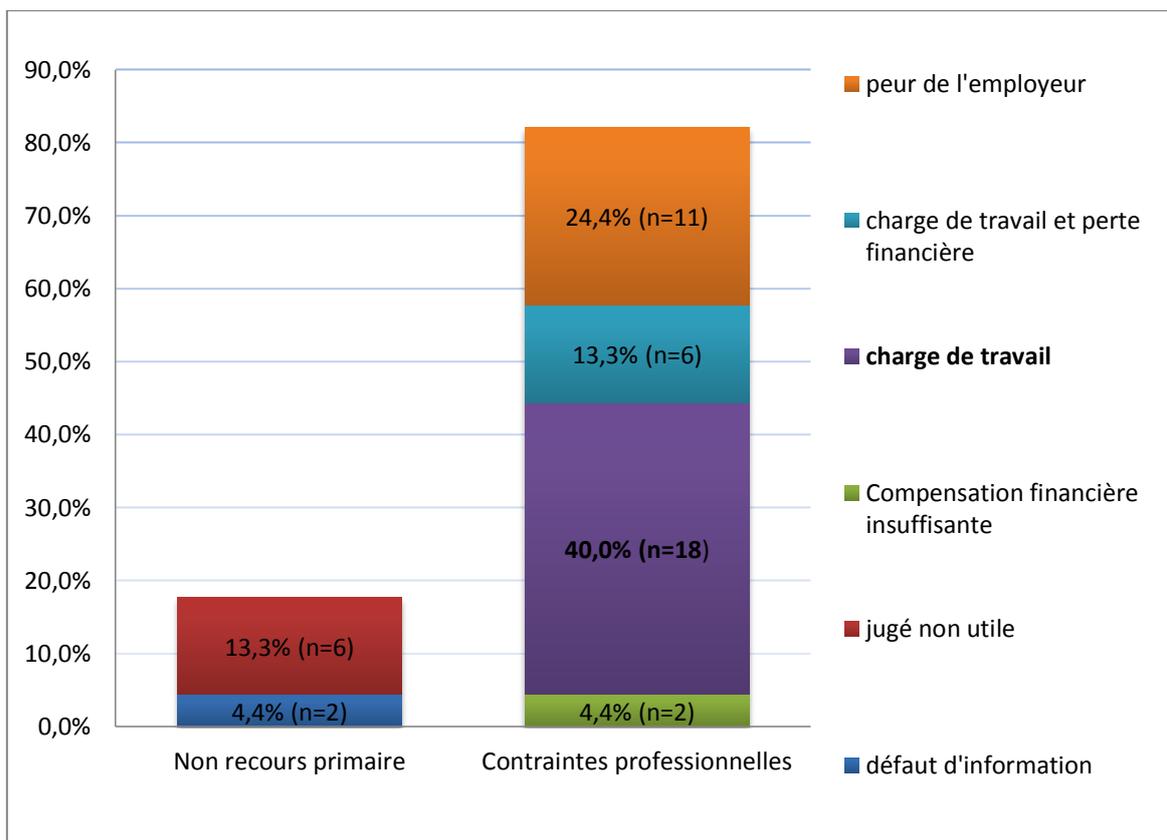


Figure 12 : Raisons de non-prise du congé paternité dans sa totalité (N=45)

37 évoquent des contraintes professionnelles dont 40,0% marqués par une charge de travail seule. Peu évoquent des raisons financières.

2.3.6. Arrangements

Parmi les 39 ayant répondu, 25,7% (n=10) n'ont pas trouvé d'arrangement personnel. En ce qui concerne les autres, 35,9% (n=14) sont disponibles et ont des horaires flexibles, 17,9% (n=7) utiliseront une autre sorte de congé à un moment plus propice, 15,4% (n=6) comptent sur la proximité de leur domicile (3 kilomètres de moyenne).

2.4. Vécu et représentation lors des précédents congés paternités

Pour 52% de ces pères, cette naissance n'était pas la première. Certains ont donc déjà eu accès au congé paternité.

2.4.1. Date des précédentes naissances

Tableau VI : Années de naissances des précédents enfants

Année	Min	Max	Médiane	Q1*	Q3*	N	Avant 2002	
							n	%
1 ^{er} enfant	1980	2011	2007	2004	2009	131	17	13,0%
2 ^{ème}	1987	2011	2006	2003	2008	51	7	13,7%
3 ^{ème}	2003	2010	2007	2005	2009	14	0	0%

* Q1 et Q3 étant les premier et troisième quartiles

Pour les précédents enfants, il y avait environ 13% de naissances avant la création du congé paternité (sauf pour le 3^{ème} enfant où il n'y avait aucune naissance avant 2002).

2.4.2. Prise du congé paternité

Lors du 1^{er} enfant, 68,7% (n=90) des 131 pères avaient bénéficié du congé paternité. Pour le 2^{ème} enfant, 78,4% (n=40) des 51 pères en avaient bénéficié. Et 78,6% (n=11) des 14 pères pour le 3^{ème} enfant.

2.4.3. Bénéficiaires

Motivations :

La motivation citée en première est toujours : « *passer du temps avec son bébé* » que ça soit leur 1^{er} (80,9%), 2^{ème} (59,0%) ou 3^{ème} enfant (57,1%).

La motivation citée en deuxième est : « *être avec sa compagne* » pour leur 1^{er} (82,1%) et 2^{ème} enfant (66,7%), alors que « *s'occuper des aînés* » est celle citée pour un 3^{ème} enfant (64,3%).

Profit :

Les pères en ont profité en premier pour « *s'occuper du bébé* » quand c'est leur 1^{er} (60,0%), leur 2^{ème} (46,7%) ou leur 3^{ème} enfant (45,5%). (On notera l'importance de « *s'occuper des aînés* » pour 3^{ème} enfant avec 40%).

Les pères ont évoqué en deuxième, en avoir profité pour « *aider leur compagne dans les tâches journalières* » quand c'est leur 1^{er} (63,4%), leur 2^{ème} (48,1%) ou leur 3^{ème} enfant (45,5%).

Aide apportée :

Pour le 1^{er} enfant, 96,7% (n=87) des 90 pères estiment avoir aidé leur compagne (« *beaucoup* » ou « *assez* »). Pour le 2^{ème}, on note une légère augmentation avec 97,7% (n=39) des 40 pères, qui perdure avec 100% (n=11) des 11 pères pour le 3^{ème}.

Impacts du congé paternité :

Que ce soit leur 1^{er}, leur 2^{ème} ou leur 3^{ème} enfant, le congé paternité a favorisé en majeure partie « *le lien avec leur bébé* » à respectivement 58,4% (n=52), 57,5% (n=23), et 64,0% (n=7). Puis il a favorisé « *le repos nécessaire à leur compagne* » à 21,3% (n=19), 22,5% (n=9), et 18,0% (n=2). Ensuite il leur a permis de « *trouver leur place dans la relation mère enfant* » à 16,9% (n=15), 10,0% (n=4) et 9,0% (n=1). Enfin ils ont trouvé qu'il a « *favorisé le lien avec leur compagne* » à 3,4% (n=3), 10,0% (n=4) et 9,0% (n=1). Aucun père n'a répondu que ce congé a favorisé leur propre repos.

2.4.4. Congé et emploi

Prolongation :

Tableau VII : Prolongation éventuelle des précédents congés paternités

	1 ^{er} enfant (N=66)		2 ^{ème} enfant (N=27)		3 ^{ème} enfant (N=6)	
Aucune prolongation	31	47,0%	13	48,1%	4	66,7%
Par des congés payés	29	43,9%	10	37,0%	1	16,7%
Par des RTT	5	7,6%	3	11,1%	0	0%
Par un congé parental	1	1,5%	1	3,7%	1	16,7%

À noter que trois pères ont bénéficié d'un congé parental, un ouvrier pour son premier enfant et deux cadres (un pour le 2^{ème} et un pour le 3^{ème} enfant).

Retour au travail :

Avec une grande majorité (85,4%, 94,9% et 80,0%) les pères déclarent que leur retour au travail a été marqué par « *les félicitations de leurs collègues ou employeur* ». Même avec de faibles pourcentages (6,7%, 5,1% et 10,0%), que ce soit le 1^{er}, 2^{èm} ou 3^{ème} enfant, le retour au travail pour certains était synonyme d'une « *charge de travail difficile à rattraper* ». Sept des 89 « primipères » ont noté « *une ambiance altérée* » et un père a notifié n'avoir pas eu le poste prévu à son retour et par conséquent avoir eu « *des regrets d'avoir bénéficié du congé paternité* » pour son 3^{ème} enfant.

2.4.5. Raisons de non prise

Tableau VIII : Raisons de non prise lors des précédents congés paternités

	1 ^{er} enfant (N=35)		2 ^{ème} enfant (N=11)		3 ^{ème} enfant (N=3)	
Ce congé n'existait pas à l'époque	13	37,1%	5	45,5%	1	33,3%
Non informé de son existence	7	20,0%				
Ne correspondait pas aux attentes						
Démarches administratives contraignantes	1	2,9%				
Non accepté par l'employeur	1	2,9%			2	66,7%
Charge de travail importante	5	14,3%	1	9,1%		
Raisons financières						
Statut (CDD, nouvel emploi)	1	2,9%				
Sans emploi à l'époque	6	17,1%	4	36,4%		
Actif mais facilement disponible	1	2,9%	1	9,1%		
Compagne ne travaillait pas						

A noter qu'aucun père n'a évoqué de « *raisons financières* ».

2.5. Attentes des pères concernant un changement de loi possible

Pour répondre à cette question, les pères pouvaient cocher une ou plusieurs réponses.

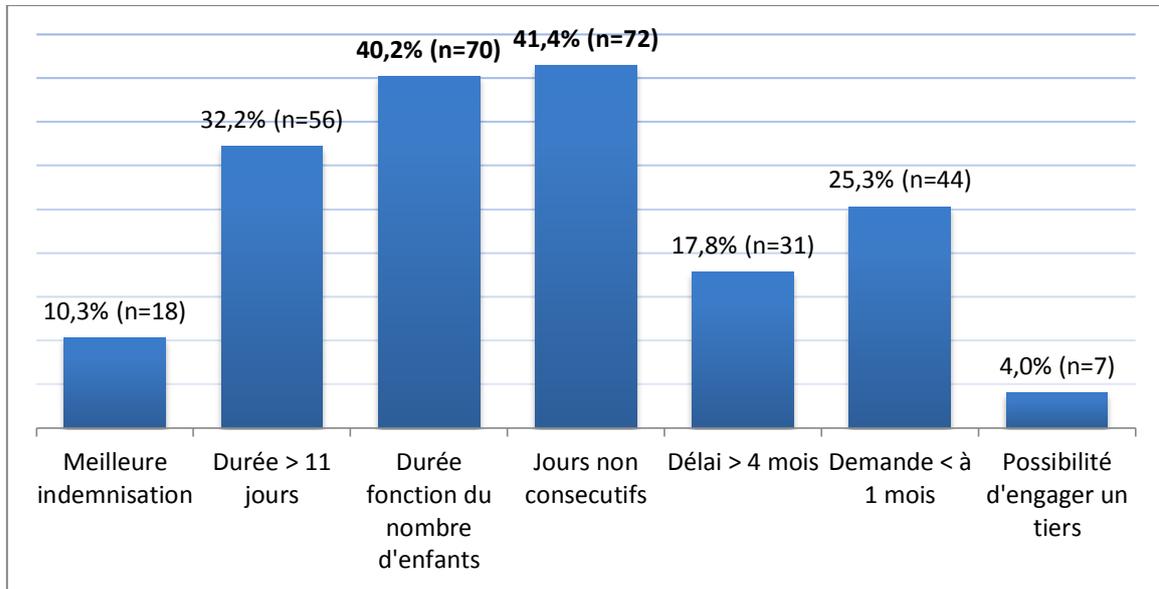


Figure 13 : Attentes des pères concernant un changement de loi

Deux attentes se détachent avec plus de 40% (n=70) : « *Augmentation de la durée en fonction du nombre d'enfants à charge* » et « *Possibilité de prendre les 11 jours non consécutivement* ». Même s'ils sont peu nombreux (4,0%, n=7) on note l'avis des agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise qui aimeraient avoir la « *possibilité d'engager un tiers* » durant cette période.

Il faut noter que 82 pères n'ont pas répondu à cette question soit 32%.

TROISIÈME PARTIE :

Analyse et discussion

I - Critique de l'étude

1.1. Points forts

1.1.1. Lieux de déroulement de l'étude

L'étude a été menée dans cinq maternités de Basse-Normandie (quatre centres hospitaliers et une clinique), ce qui a permis d'avoir un nombre de réponses s'élevant à 260. De plus, cette étude concernant les familles de l'agglomération caennaise, du Bessin, du Pays d'Auge et de la plaine d'Alençon, permet de représenter la population et ses différentes catégories socio-professionnelles. Aussi, lors de la demande d'autorisation d'étude, aucune cadre n'a émis d'opposition, si ce n'est sur la longueur du questionnaire. L'originalité du sujet a intrigué certaines qui désirent recevoir une copie de ce mémoire.

1.1.2. Taux de participation des pères

Le contexte socio-économique de la France a évolué depuis les onze ans du congé paternité. La dernière étude nationale menée sur ce sujet a maintenant six ans. Ainsi, s'interroger sur les souhaits et choix des pères paraissait opportun.

Lors de la distribution de ce questionnaire, ou de son retour au personnel médical, les pères ont communiqué la satisfaction de pouvoir participer à une étude traitant de leurs choix, leurs désirs et leur rôle auprès de leur compagne et enfants. Le taux de participation de 68,4% reflète leur enthousiasme. Cet intérêt a aussi été suggéré par leurs commentaires, suggestions, questions et encouragements cités en fin de questionnaire.

1.1.3. « Parité »

La « parité » étant représentée équitablement (48,1% de « primipères », et 51,9% dont ce n'est pas le premier enfant), a permis non seulement de représenter l'attente et les choix de chacun, mais aussi de connaître le vécu des précédents congés paternité avec du recul et d'inclure certains pères qui ont connu les deux cas (bénéficiaires et non-bénéficiaires).

1.2. Point faible : *Longueur du questionnaire*

Le questionnaire, dont chaque item était nécessaire pour réaliser une étude complète, était composé de 40 questions ce qui est relativement long. Ceci étant, en fonction du nombre d'enfants et du choix concernant la prise de ce congé, le nombre de questions pouvait se trouver réduit (de 13 à 38), et seuls quatre questionnaires n'ont pas été remplis de façon cohérente et assez complète pour être traités. Cependant, même si 68,4% de participation est satisfaisant, l'hypothèse d'un taux plus important, si le questionnaire avait été plus court, peut être évoquée.

1.3. Limites

1.3.1. Répartition de l'échantillon

Environ deux tiers de l'échantillon représente l'agglomération caennaise. Ce biais est dû au fait que je me déplaçais tous les trois jours distribuer et récupérer les questionnaires au CHU de Caen, alors que les soignants des maternités plus éloignées géographiquement ont accepté de s'en charger.

1.3.2. Période de réalisation de l'étude

Cette étude a été menée du 15 juillet au 10 septembre 2012, lors des vacances scolaires estivales. Cette période, immuable pour l'organisation de mon travail, constitue un biais sur la prise des trois jours de naissance mais aussi sur la période choisie pour bénéficier du congé paternité. En effet, une trentaine ont précisé être en congés annuels lors de la naissance de leur enfant. Cependant, les pères étaient présents à la maternité et facilement disponibles durant cette période, ce qui a certainement permis d'avoir ce taux de participation satisfaisant.

II - Analyse et discussion

2.1. Présentation des diverses enquêtes

Pour analyser les résultats de mon étude il est intéressant de les comparer à ceux des enquêtes menées précédemment :

La première étant menée par la DREES début 2002 [40,41] à l'aide d'entretiens avec 64 pères dans dix maternités lors des premiers mois de mise en place du congé paternité, puis début 2004 par la DREES à l'aide d'un questionnaire sur « *congés autour de la naissance* » [32] auprès de deux mille mères et deux mille pères, enfin par la TNS Sofres : fin 2006 sur le « *rôle des pères* » [42] et fin 2007 par un « *rapport sur le congé paternité* » [39], tous deux distribués à mille mères.

2.2. Modalités

2.2.1. Taux de recours

Dans mon étude, 81,2% ont pour projet de bénéficier de la totalité du congé paternité, s'y ajoutent les 5,5% qui s'accorderont moins de 11 jours. Bien qu'en constante augmentation (40% en 2002, 66% en 2004, et 69% en 2007), ce taux constituait un palier lors des dernières enquêtes [32,39,40]. Le succès du congé paternité peut se justifier par plusieurs hypothèses comme le caractère régional de cette étude menée dans le Nord-Ouest de la France, mais aussi la disparité dans la représentation des diverses professions. Ou encore, l'hypothèse du changement de contexte socio-économique du pays peut être évoquée, refuge dans une valeur immuable en temps de crise : la famille.

2.2.2. Durée

Dans le rapport de 2004, près de 95% des pères qui ont pris ce congé en bénéficiaient en totalité. Effectivement, le nombre moyen de jours pris est de 10,8 jours (sur les 11 accordés) [32]. Dans mon étude 5,5% ne prendront également que 5 à 8 jours. La durée moyenne du congé que s'accorde le père autour de la naissance est de 14 jours, car 76,6% bénéficieront des trois jours accordés par le Code du Travail.

À noter que six naissances multiples ont été incluses, soit 18 jours de congé paternité en plus des trois jours. Le rapport de 2004 montre que 78% ont bénéficié des trois jours, ce qui est similaire et 33% ont pris d'autres types de congés. La durée totale moyenne était donc de 18 jours [32]. Mon étude étant menée lors de la période des vacances scolaires estivales, quelques pères ont précisé qu'ils y ajouteront des congés annuels. Lors des précédents congés de paternité, ils précisent les avoir prolongés dans 30 à 50% par des RTT ou des congés payés. Trois pères ont même bénéficié d'un congé parental d'éducation, un autre m'a confié qu'il désirait en bénéficier pendant 6 mois pour son 1^{er} enfant, mais l'indemnisation égale à un tiers de son salaire l'en a empêché. Il est prévu qu'une réforme sur le congé parental, jugé trop long et mal rémunéré par le gouvernement, soit présentée en mars 2013 [46]. Il est question que sa durée de trois ans soit réduite à un an maximum et qu'il soit rémunéré à hauteur de 50% à 60% du salaire brut. Aussi, une partie du congé serait obligatoirement attribué au père dans le but « *d'accroître le niveau d'emploi des femmes et de favoriser un meilleur partage des responsabilités parentales lors des premiers mois de l'enfant* » [46].

2.2.3. Période

La période qui semblerait adéquat serait le premier mois d'après le choix des pères qui s'élève à 72,3% dont 28,6% dès la première semaine. Ce qui correspond à l'enquête de 2007 avec trois quart qui en ont bénéficié lors du premier mois de l'enfant, dont 38% lors de la première semaine [39]. Ce taux montre le désir des pères d'être présents dès les premiers jours de l'enfant pour participer à son adaptation et aider la mère lors des premiers moments. Parmi les 26,3% qui prévoient y avoir recours dans les quatre mois, 14% l'ont justifié par une charge de travail et 17,9% par un manque d'effectif. Hormis ces raisons professionnelles, seulement deux pères ont évoqué des raisons personnelles en précisant attendre la rentrée scolaire des aînés par exemple.

Il est possible que certains soient contraints de changer cette période car 15,5% n'ont pas encore averti leur employeur et 13,5% n'ont pas respecté le délai légal d'un mois. De même que 1,4% (2 employés et 1 ouvrier) désirent en bénéficier après la période légale de quatre mois. Quelques exceptions à la loi, augmentant cette période à cinq mois, sont possibles pour certains libéraux ou salariés du privé.

La période choisie correspond soit à la suite des trois jours accordés par le Code du Travail avec 27,6%, soit à une période plus propice par rapport à leur emploi avec 24,8%. Ce dernier taux montre l'importance de concilier travail et famille. Bien que moins élevé, le troisième taux est notable avec 16,7%, qui justifie que cette période correspond au retour de la maternité, qui rejoint, dans la majorité des cas, la suite des trois jours. Le congé paternité est donc dans ce cas un outil d'accompagnement à la parentalité. En effet, le retour à domicile est un moment émotionnellement compliqué pour la mère qui est fatiguée, pour le nouveau-né qui s'adapte à un nouveau milieu, mais aussi pour les aînés qui voient leurs habitudes bouleversées. La présence du père au domicile est donc un atout pour l'aide qu'il apporte mais aussi pour son interaction avec le nouveau-né.

2.2.4. Décision

On remarque avec une différence significative que les non-bénéficiaires, eux, ont fait le choix d'avantage seul. D'après une enquête réalisée fin 2007 [39] : quel que soit le choix d'en bénéficier ou non, leur compagne ne les aurait incités que dans 6% des cas seulement : chiffre légèrement plus élevé que dans mon étude. Cependant à cette question, j'y avais ajouté une troisième solution « *conjointement avec sa compagne* » faisant peut-être varier légèrement les réponses. Dans tous les cas, ces chiffres montrent un investissement paternel certain dans l'éducation et dans l'accompagnement du nouveau-né et de sa mère.

Témoignage d'une mère : « *C'est une avancée, c'est adapter la loi aux changements des mentalités. Les pères sont plus impliqués, il faut aussi leur donner les moyens de l'être.* » [32].

2.3. Motivations

Dans mon étude, les motivations évoquées par les pères sont en globalité (quelle que soit la « parité ») : « *passer du temps avec son bébé* » (31,3%) et « *avec sa compagne* » (26,2%) ce qui montre que ce droit favorise la triade père-mère-enfant. Ensuite suit « *permettre à sa compagne de se reposer* » (15,4%) et la « *décharger des tâches journalières* » (13,9%), ce qui reflète la volonté d'apporter leur aide. Les items concernant leur repos ou les visites, peu cités, indiquent que ce n'est pas la priorité.

« *Passer du temps avec son bébé* » reste en première position, mais son taux diminue avec le nombre d'enfant : (80,9% pour le 1er, 59,0% pour le 2ème et 57,1% pour le 3ème enfant). La motivation citée en deuxième est : « *être avec sa compagne* » pour leur 1^{er} (82,1%) et 2^{ème} enfant (66,7%), alors que c'est « *s'occuper des aînés* » pour le 3^{ème} (64,3%).

Un père de deux enfants, cadre ingénieur, a d'ailleurs précisé ses attentes dans une annotation à la fin de mon questionnaire : « *Cela est très intéressant de faire une étude sur ce sujet car le congé paternité répond pour moi à plusieurs besoins importants : aider sa compagne, améliorer la place des pères dans la vie de la famille en leur permettant de participer plus activement aux tâches autour du bébé et se reposer dans une période où les nuits sont difficiles. En résumé, c'est un outil important pour faire progresser l'égalité homme-femme à la maison !* ».

Cette tendance est retrouvée dans l'étude de 2004 [32] : 85% des « primipères » avançaient comme argument premier « *s'occuper du nouveau-né* » contre seulement 41% chez les pères de quatre enfants. En toute logique, la nécessité de « *s'occuper des aînés* » passe de 48% pour deux enfants à 72% pour quatre. De même, la raison « *être avec sa compagne* » était citée par trois quart des « primipères » contre un père sur deux ayant deux enfants ou plus. 15% évoquaient comme raison « *traiter diverses affaires (administratives, travaux)* » peu importe la taille de leur famille et moins de 5% comptaient sur ce congé pour se reposer.

Témoignage d'un père de deux enfants : « *Deux choses très importantes, essentielles pour moi : bien sûr, aider la maman déjà après l'accouchement (...) et pour la petite, l'accompagner à l'école ; et aussi l'accompagner tout au long (...) pour l'arrivée du bébé, et quand on a un autre bébé, c'est un travail énorme de lui expliquer (...) pour le matérialiser.* » [32].

Les statistiques montrent que ce congé est avant tout vécu comme une aide à l'autre (nouveau-né, aînés ou compagne) plutôt qu'une occasion de bénéficier de temps pour soi.

Ceci se retrouve aussi dans la raison majoritaire de prise des trois jours accordés par le Code du Travail avec 48,8% dans mon étude : « *rendre visite à leur compagne et nouveau-né à la maternité* ». Les pères définissent leur propre rôle autour de cette naissance en fonction de leur histoire personnelle et celui-ci varie avec la taille de la famille entre autres.

2.4. Différents déterminants

2.4.1. L'accès à l'information

Il est important de bénéficier d'informations correctes pour pouvoir bénéficier au mieux de ce congé. Entre autres, pour pouvoir respecter le délai d'un mois pour demander ce congé à l'employeur il faut en avoir été informé. De plus, ce congé est ouvert à une majorité de pères se pensant non-bénéficiaires comme les demandeurs d'emploi et les stagiaires de la formation professionnelle. Dans mon étude, 4,4% des non-bénéficiaires justifient ce choix par un défaut d'information.

Que ce soit concernant le congé paternité ou les trois jours accordés à la suite d'une naissance, la plupart des pères ont reçu une information (de 87,3% à 92,8%). Certaines réponses montrent que quelques-uns distinguent mal la différence entre les deux et considère un congé unique de 14 jours, ce qui laisse penser que les modalités de prise (période de quatre mois) sont parfois mal connues, et cela est confirmé par les 29% qui n'ont pas averti un mois auparavant leur employeur. 15,5% sont au courant de la possibilité de bénéficier d'un congé parental d'éducation, ce chiffre faible montre que ce congé est considéré comme à part entière, ce qui est vrai car il diffère sur de nombreuses modalités, telle que l'indemnisation par exemple.

Cependant l'information est primordiale puisque dans mon étude : information reçue et recours au congé paternité ne sont pas indépendants (différence hautement significative). Elle a été transmise par l'entourage principalement, par le milieu professionnel ensuite, puis par les médias. La CPAM, la CAF et le personnel médical n'ont que peu transmis l'information. Cet ordre est retrouvé dans l'étude de 2002, mis à part l'information par les médias qui se trouve en première position [40]. Ceci peut se comprendre étant donné que le congé paternité venait tout juste d'être créé.

Nous aurions pu nous attendre à une plus grande participation de la CPAM puisqu'à la déclaration de grossesse, les mères reçoivent leurs dates de congé maternité. Un récapitulatif des modalités du congé paternité pourrait y être joint. Cependant, celui-ci se trouve sur leur site internet⁴. Quant aux CAF, à la création du congé, Ségolène Royal a aussi instauré un livret de paternité qu'elles adressent aux futurs pères dès la déclaration de grossesse de leur compagne. Il rappelle dans la partie « *aide aux familles* », que « *la place du père est nécessaire et légitime* », que ce congé « *permet de disposer de deux semaines auprès du bébé et de la mère et de partager avec elle les tâches quotidiennes* » [47] ainsi que ses modalités. En ce qui concerne le personnel médical, il est vrai qu'il est difficile d'aborder ce sujet lors des consultations médicales prénatales : le temps étant court et les pères pas toujours présents. Cependant, il ne faut pas hésiter à inciter le couple à se renseigner sur le sujet (internet, ressources humaines).

2.4.2. Âge des pères

Les participants de mon étude ont en moyenne 32,1 ans. L'âge moyen des bénéficiaires est de 32,3 ans contre 31 ans pour les non-bénéficiaires. Lors d'une enquête menée en 2004, l'âge moyen des bénéficiaires était de 34 ans. Le taux de recours était de 73% pour les 30-34 ans et 68% chez les moins de 30 ans [32]. Ces taux sont similaires dans mon étude avec 79,5% pour les 30-34 ans et 66,6% pour les moins de 25 ans. Cela peut s'expliquer par une plus grande instabilité de l'emploi au début de carrière. Cependant, les taux diffèrent pour les pères plus âgés. En effet, dans l'enquête de 2004, seulement 56% des plus de 40 ans bénéficiaient du congé [32]. On pourrait l'expliquer par des rémunérations plus élevées et donc un manque à gagner plus grand ou par leurs responsabilités plus importantes. Mais ce taux atteignant 85,7% dans mon étude, nous pouvons émettre l'hypothèse d'un changement de mentalité, en effet cette catégorie (40 ans et plus) constituait celle des 30-34 ans en 2004. Cependant, il est possible que cet échantillon de 28 personnes soit peu représentatif.

⁴ Améli.fr

2.4.3. Nombre d'enfants à charge

Le nombre d'enfants à charge ne joue apparemment pas de rôle à lui seul [32].

Mon étude représentait à part quasi égales les « primipères » et les pères dont ce n'est pas le premier enfant. Les résultats de celle-ci auraient tendance à conclure que le nombre d'enfants à charge ne ferait pas varier le choix de prise du congé paternité puisqu'on retrouve un taux de recours égal (81,1%). De même, ce taux de recours est sensiblement retrouvé pour les naissances gémellaires (83%). On pourrait pourtant penser que ce taux serait croissant avec le nombre d'enfants pour pouvoir s'occuper des aînés et aider la mère. Cette tendance est retrouvée dans mon étude en ce qui concerne leurs précédents enfants : 68,7% lors du 1^{er} enfant, 78,4% pour le 2^{ème} enfant, et 78,6% au 3^{ème}.

Pourtant l'enquête menée en 2004 note une baisse de recours au congé avec le nombre d'enfants à charge (69% pour le 1^{er} enfant, 67% pour le 2^{ème}, 63% pour le 3^{ème}, 58% à partir du 4^{ème}). Mais Denise Bauer et Sophie Penet expliquaient leurs résultats par les responsabilités professionnelles des pères de familles nombreuses souvent plus âgés. Elles expliquaient aussi que dès lors que la mère est au foyer le taux de recours diminue [32]. Cette affirmation n'a pas non plus été retrouvée dans mon étude avec un taux identique de recours au congé paternité, que la mère soit en congé parental ou non (82,9%).

2.4.4. Taille de l'agglomération

Dans mon étude, plus la ville du domicile était grande moins les pères bénéficient du congé paternité. La différence retrouvée n'est pas significative, les lieux d'habitation étant distingués par trois classes (commune de moins de 2000 habitants, agglomération de 2000 à 100000 habitants et agglomération de plus de 100000 habitants), seulement 29 pères composent la dernière catégorie car elle est représentée par une unique ville : Caen.

Toutefois, l'enquête de 2007 retrouve cette même tendance avec une différence significative (de 25% de non recours en zone rurale à 62% dans les agglomérations de plus de 100000 habitants) [39]. La vie urbaine a toujours été décrite comme une vie très active et les professions des non-bénéficiaires (commerçants, libéraux, chefs d'entreprise et cadres) peuvent expliquer ce non-recours.

Néanmoins, étant donné que le secteur primaire marque les petites communes, il était pensable que le recours au congé paternité soit moindre. Or, le nombre d'agriculteurs inclus dans l'étude étant faible (n=5) sur les nombreux représentants de ces communes (N=177), celui-ci a peu d'impact.

2.5. Une non-prise du congé marquée par la catégorie socio-professionnelle

Dans mon étude, 42,6% des pères sont des employés, 23,8% des ouvriers et 19,1% des cadres. Les autres catégories socio-professionnelles sont représentées à moins de 4% chacune. Or ce sont précisément ces pères qui n'ont pas prévu de bénéficier du congé paternité, avec une différence hautement significative (entre 55% et 80% de non prise contre moins de 15% dans les trois catégories prépondérantes). Ce déséquilibre explique donc sûrement le taux élevé de 81,2% de succès du congé dans mon étude. Lors de la distribution du questionnaire, la majorité des pères sans-emploi, ne se sentant pas concernés, n'ont pas souhaité y répondre. Mais concernant les non-bénéficiaires, plus de 80% ont précisé ne pas bénéficier du congé paternité pour des raisons professionnelles.

2.5.1. Contraintes financières et indemnisation

Dans certains cas, les conditions d'indemnisation entraînent un manque à gagner important lorsque la rémunération est élevée. Pour un salaire net supérieur à 2 000 € par mois, en 2004 le congé paternité avait un succès de 78% pour le secteur public, contre 49% en privé et même 21% chez les indépendants. Ceci s'expliquait par l'absence d'indemnisation complémentaire pour les travailleurs indépendants ou salariés du domaine privé. En opposition, au-dessous de 1 000€ net par mois, ils étaient moins nombreux à bénéficier de ce droit (40% de succès), et ceci peu importe le statut. Ceci s'explique par le fait qu'ils ne pensaient pas y avoir le droit du fait de leur statut [32].

Témoignage d'un père artisan : « *C'est vrai que j'ai hésité parce qu'avec 40 € par jour, ça fait pas grand-chose. Ça me fait juste les charges, parce qu'en tant qu'artisan, on n'a pas mal de charges. D'une part, on rate les clients qui ne reviendront pas et, d'autre part, on perd beaucoup d'argent.* » [32].

Cependant, lors de mon étude, seulement 32,6% des pères se sont renseignés sur les indemnités à percevoir. 31,6% ont confié ne pas y accorder d'importance sur une si petite période, précisant pour certains, favoriser les instants familiaux. Le dernier tiers pense bénéficier d'indemnités équivalentes à leur salaire. D'ailleurs seul 4,4% des non-bénéficiaires justifient leur choix par une « *compensation financière insuffisante* » seule et 13,3% par cette dernière couplée à la charge de travail. De même, cette raison n'a pas été citée pour les précédents congés paternité.

2.5.2. Charge de travail

7,1% des pères n'ont également pas bénéficié des trois jours accordés par le Code du Travail en évoquant une charge de travail à ce moment précis. Pour le congé paternité cette raison seule est la plus fréquemment évoquée avec 40% (s'y ajoute 13,3% couplée à la perte financière). Cependant en ce qui concerne les précédents congés paternité, cette raison se positionne en troisième, après « *ce congé n'existait pas* » et « *sans emploi à l'époque* ».

En 2004, seuls 49% des cadres supérieurs et des pères exerçant en profession libérale se permettaient de prendre le congé paternité, et rarement en totalité. Ils témoignaient d'une forte implication professionnelle, la volonté de suivre un projet, ou la peur de perdre des clients [32]. Dans mon étude, cet avis est retrouvé avec 44,4% de recours pour les chefs d'entreprise et 20% pour les libéraux.

La charge de travail est donc la principale cause de non-prise du congé paternité. Elle pourrait s'alléger par une organisation préalable, cependant ce n'est pas toujours possible dans certaines professions.

2.5.3. Degré d'investissement

En 2004, seulement 22% des agriculteurs, commerçants et artisans avaient pris leur congé paternité. Ce taux extrêmement bas par rapport à la moyenne s'expliquait par l'association de charges professionnelles lourdes et une difficulté à se faire remplacer [32]. Dans mon étude, cette tendance bien que moins forte, est aussi marquée par 28,6% de bénéficiaires chez les agriculteurs et 37,5% des commerçants et artisans. Pour parer à ce manque, ils évoquent la proximité de leur travail et des horaires flexibles.

Témoignage d'un père cadre dans le secteur privé : « *Mes clients se sont montrés plus compréhensifs que pour un congé classique.* » [32].

Une mère, dont le conjoint était de nationalité italienne et travaillait en Sicile, m'a confié lors de ma distribution de questionnaire, son choix d'accoucher à Caen auprès de sa famille. Le congé paternité n'existant pas en Italie, elle ne voulait pas être seule lors de son retour de la maternité. Il était impossible pour son mari, bien que travaillant dans une entreprise familiale, de demander même quelques jours. N'ayant pu s'absenter que deux jours pour être présent à l'accouchement, il aurait pu bénéficier d'une période plus longue, uniquement dans le cas d'une hospitalisation longue durée de la mère ou de l'enfant suite à une complication de l'accouchement.

2.5.4. Stabilité de l'emploi

Le fait de ne pas disposer d'un CDI réduisait de 11% la prise de congé paternité, dans l'enquête de 2004 [32]. Un quart des pères n'ayant pas pris leur congé pour des raisons professionnelles l'ont justifié par « *ne pas pouvoir se le permettre en raison de l'instabilité ou la précarité de leur situation professionnelle* ». Dans mon étude, 24,4% des non-bénéficiaires l'ont justifié par une peur de l'employeur, pour la plupart intérimaires ou en période d'essai.

Témoignage d'un père non-bénéficiaire : « *J'ai des difficultés à poser mon congé parce que j'ai beaucoup de boulot et mon contrat va bientôt finir (...). Je suis en CDD actuellement et on m'en a promis un autre. Il y a beaucoup de travail et pas de remplaçant. Si je demande le congé cela va me mettre mal avec mon patron car il compte sur moi. C'est pas bien accepté que je sois absent. Je ne le prendrai pas.* » [32].

2.5.5. Arrangements et solutions

Parmi ces non-bénéficiaires, 35,9% sont disponibles avec des horaires flexibles, 17,9% souhaitent pouvoir utiliser une autre sorte de congé à un moment plus propice, 15,4% travaillent en moyenne à 3 kilomètres de leur lieu de travail. Mais 25,7% n'ont pas trouvé d'arrangement personnel. Une modification de loi pourrait peut-être réussir à accorder emploi et congé paternité, il est donc nécessaire de connaître les attentes des pères.

2.6. Vécu de ce congé au sein de l'emploi

2.6.1. Réaction de l'employeur

Dans mon étude, 94,4% évoquent une réaction positive de leur employeur « *très bien accepté* » et « *assez bien accepté* ». Seuls cinq pères (soit 3,0%) évoquent une réaction négative. Les résultats sont similaires dans les enquêtes de 2004 et 2007 [39] : 94% avaient bien accepté la demande. La peur de l'employeur étant une raison de non-prise couramment évoquée (24,4% des non-bénéficiaires de mon étude) ne doit donc pas inquiéter les pères après ces résultats. En effet, il est vraisemblable que les employeurs sont sensibles à la valeur familiale, sans doute grâce leur propre vécu. Il faut noter aussi que depuis la création ce taux positif est immuable, ce qui signifie que ce congé a été accepté dès sa création. À noter qu'en 2007, ce sont plutôt les « primipères » qui ont spécifié une mauvaise réaction : 7% ont jugé que leur employeur avait très mal réagi contre 2% pour les autres [39]. Le fait que ce ne soit peut-être pas le premier congé paternité limitait possiblement leur appréhension.

Témoignage d'un père cadre dans le secteur privé : « *Dans mon entreprise, ils reconnaissent les priorités des gens et savent que pour travailler dans un bon état d'esprit, c'est mieux (...). De manière générale, ils prennent en considération le fait que les employés aient des enfants ou non dans la répartition des tâches (...). Le modèle que les entreprises cherchent à donner aujourd'hui tient compte du cadre familial. Cela participe à l'attractivité de l'entreprise et à la productivité du salarié.* » [32].

2.6.2. Retour en entreprise

Lors des précédents congés paternité, avec une grande majorité (de 80 à 95% en fonction de la « parité ») le retour en entreprise était plaisant grâce aux félicitations des collègues, même marqué par des cadeaux pour leur compagne et enfant pour certains d'après leurs témoignages. Même moins nombreux, certains ont notifié une charge de travail difficile à rattraper (5 à 10% en fonction de la « parité »). D'après l'enquête de 2004, peu l'avaient notifié mais 40% disaient avoir modifié leur organisation de travail préalable dans la perspective de la naissance [32].

Cependant, si peu notent une charge de travail, c'est sûrement aussi puisque ceux qui appréhendent celle-ci comme trop importante (emplois dont le revenu au foyer en dépend) ne se permettent pas ce congé puisque les non-salariés ou commerciaux ont notifié un surcroît d'activité ainsi qu'une fatigue pour ceux ayant une activité professionnelle physique [41].

2.6.3. Vision des employeurs et collègues

Ce congé est vécu avant tout comme un droit. Lors de l'enquête de 2004, un tiers des pères avaient eu des contacts professionnels avec leurs collègues ou employeur durant cette période, mais moins de 7% avaient confirmé avoir travaillé. Ce congé était donc respecté mais non considéré totalement comme une période d'absence. Deux ans après sa création, ce congé était compris par la majorité des collègues, la moitié fêtait même cette naissance à la reprise du travail. 70% des pères se permettaient de recevoir des appels et de s'absenter à l'occasion de l'annonce d'une maladie chez leur enfant par exemple [32]. Dans mon étude, au moins 80% avaient reçu des félicitations de leur employeur et collègues lors du retour après le congé paternité. Cette acceptation de l'employeur montre que la place de père au sein de la société a réellement évolué depuis la fin du XX^{ème} siècle.

2.7. Vécu et représentation lors des précédents congés paternité : aide à la mère et soins du nouveau-né.

Dès le séjour en maternité, les pères sont sollicités pour participer aux premiers soins. Ils sont volontaires et motivés pour profiter des premiers échanges avec leur enfant.

Les pères en ont profité en premier pour « *s'occuper du bébé* » (taux décroissant avec le nombre d'enfants de 60 à 45%) mais 40 % ont coché « *s'occuper des aînés* » lors du 3^{ème} enfant. Les pères ont évoqué en deuxième (de 63 à 45%), en avoir profité pour « *aider pour les tâches journalières* ». Il jugent d'ailleurs apporter de plus en plus d'aide à leur compagne avec le nombre d'enfant (96,7% au 1^{er}, 97,7% au 2^{ème} puis 100% au 3^{ème} enfant). Cette tendance en hausse s'explique logiquement : plus la famille est nombreuse, plus il faut s'occuper des enfants et du logement souvent plus grand.

Témoignage d'une mère : « *Le fait qu'on soit tous les trois ensemble pendant 15 jours, c'était bénéfique, pour le couple, et puis pour notre famille, parce que maintenant, nous sommes une famille.* » [32].

Selon le rapport de 2002, la quasi-totalité des pères interrogés considéraient qu'ils avaient aidé la mère à la fois sur le plan matériel (tâches ménagères) et psychologique (soutien dans cette période de fatigue et de stress) [41].

Témoignage après une naissance gémellaire, père de trois enfants : « *Il n'y avait qu'un enfant et au niveau organisation, ça allait. Le fait que ce soit des jumeaux ; je crois que ma présence était indispensable. Donc là, dans ce cadre là, le congé paternité on ne peut y échapper parce que tout seul c'est invivable.* » [32].

D'après une enquête dédiée au « *rôle des pères* » en 2006 qui interrogeait cette fois les compagnes : 42% d'entre eux participaient régulièrement aux tâches ménagères, 28% de temps en temps et 28% rarement (2% ne se sont pas prononcées). Pour elles, ceci était quelque chose de normal mais non essentiel. En effet, jugeant cette période courte, elles préféraient que leur conjoint favorise les interactions avec leur(s) enfant(s). Les qualités que 80% d'elles attendaient d'eux étaient la tendresse et la sécurité. Elles ont aussi noté une participation élevée à plus de 75% de leur conjoint lors des jeux, des repas et des changes du nouveau-né alors que la moitié participait rarement aux bains ou levé de nuit. Nous pouvons penser que ces deux dernières activités sont difficiles à concilier avec des horaires de travail car plus de 90% de ceux qui y participaient, le font de leur propre initiative [42].

Dans mon étude, avec le recul et quelle que soit la « *parité* », le congé paternité a favorisé en majeure partie « *le lien avec leur bébé* » puis « *le repos nécessaire à leur compagne* », puis il leur a permis de « *trouver leur place dans la relation mère enfant* ». Enfin ils ont trouvé qu'il a « *favorisé le lien avec leur compagne* ». Aucun père n'a répondu que ce congé a favorisé leur propre repos. À nouveau, ce congé favorise la place du père et l'aide à sa famille mais il n'est vécu en aucun cas comme un moment de repos personnel.

2.8. Nouvelles lois

Le congé paternité étant au cœur des débats de l'assemblée nationale ces dernières années, les attentes des pères sont à prendre en compte.

Leurs désirs concernent avant tout, la durée du congé paternité de 32 à 42 % : « *Possibilité de prendre les 11 jours non consécutivement* », « *Augmentation de la durée en fonction du nombre d'enfants à charge* » et « *Augmentation de la durée de 11 jours* » avec comme concession une indemnisation plus faible. Ceci montre une nouvelle fois la priorité des pères de passer du temps près de leur famille en accordant peu d'importance à l'indemnisation. D'ailleurs seuls 18 pères souhaitent une « *meilleure indemnisation* » soit environ 10%. « *L'allongement du délai de prise de quatre mois* » est également peu cité (17,8%), d'ailleurs un grand nombre de pères choisissent le premier mois du nouveau-né pour en bénéficier. Par contre, la demande de « *diminution du délai de demande à l'employeur d'un mois* » est désirée à 25,3%, résultat logique puisque 29% des pères n'ont pas respecté ce délai dans l'étude. La « *possibilité d'engager un tiers* » n'est citée que par 7 pères, mais dans l'étude seuls 20 pères étaient concernés : agriculteurs, artisans, commerçants et libéraux, soit 35%. Cette solution serait donc à prendre en compte.

Il faut préciser que dans cette question, les solutions proposées ne concernaient que les modalités de prise du congé. Il aurait été intéressant de connaître leur avis sur les différents projets de loi qui ont été envisagés ces dernières années. Outre un allongement de la durée, fortement souhaité d'après nos résultats, nous pouvons nous demander quel aurait été leur avis sur le congé obligatoire et le congé de coparentalité.

Également, à noter que 82 pères n'ont pas répondu à cette question soit 32%. Ce taux élevé d'abstention pourrait peut-être refléter que ce congé correspond à leurs attentes tel qu'il est.

III - Propositions

3.1. Présence du père lors du retour de la maternité

Les débats actuels concernant la périnatalité et notamment la durée de séjour à l'hôpital sont en faveur d'un Retour Précoce à Domicile après l'Accouchement (RPDA). Dans mon étude, 5 pères ne projettent pas de prendre leur congé parmi les 23 sorties précoces recensées. Ce chiffre, faible par rapport au projet en faveur du RPDA, n'est pas représentatif étant donné que la durée d'hospitalisation courte rendait difficile la distribution du questionnaire.

D'après les recommandations pour la pratique clinique, parues en mai 2004 [48], le RPDA solliciterait le père « *pour une participation aux tâches ménagères et aux soins prodigués au nouveau-né* ». Il est rajouté que « *cette implication précoce du père auprès du nouveau-né permettrait un renforcement de la paternité* » [48]. En effet, le RPDA, bien qu'un atout pour l'accessibilité à l'autonomie parentale, expose la mère à une fatigue dans une période sensible à la dépression du troisième jour ou « *baby blues* ». C'est ainsi que la présence du père à domicile et dès la sortie de la maternité est profitable. L'HAS précise que, puisque les modalités du congé paternité peuvent obliger le père à le différer (respect du délai d'information à l'employeur), « *l'information sur les modalités et les intérêts de ce congé doit être communiquée par les professionnels pendant la grossesse, pour permettre aux familles une meilleure anticipation* » [48].

3.2. Rôle de la sage-femme

Le rôle des sages-femmes concernant le congé paternité est donc clairement défini : un devoir d'information. Nous avons vu dans l'étude que celle-ci n'est pas optimale et que les pères sont parfois mal renseignés sur les modalités (29% n'ont pas respecté le délai de demande à leur employeur). Cependant, lors de la consultation prénatale, le temps imparti est occupé par le suivi médical de la grossesse. Nous pouvons toutefois imaginer plusieurs possibilités :

La première est la distribution d'une plaquette récapitulant les modalités du congé paternité lors de l'évocation du RPDA grâce à l'hospitalisation à domicile durant une consultation de fin de grossesse. Le point positif de cette proposition étant que toute patiente consulte au moins une fois à l'hôpital où elle accouchera alors que le point négatif est un manque de temps consacré aux questions d'ordre non-médical.

La deuxième est d'expliquer les modalités du congé paternité lors de l'entretien prénatal précoce⁵. Le point positif de cette proposition étant que cet entretien est consacré à un temps de dialogue. Le point négatif est que seules 21,4% des femmes y ont eu recours d'après l'enquête nationale périnatale de 2010 [49].

La troisième est d'aborder ce sujet lors des groupes de paroles des futurs pères. Le point positif de cette proposition étant que ce temps est consacré à échange entre pères, alors que le point négatif est qu'un seul rendez-vous par mois proposé au CHU de Caen par exemple et parfois aucun dans les autres maternités.

⁵ Le Plan périnatalité 2005-2007 a instauré l'entretien prénatal précoce : entretien individuel de 45 minutes seule et/ou en couple systématiquement proposé. Il est l'occasion d'évoquer les questions mal ou peu abordées (questions d'ordre administratif, psychologique et social) avec la future mère lors des examens médicaux prénataux.

CONCLUSION

CONCLUSION

Onze ans après sa création, le congé paternité témoigne d'un succès croissant suite à l'évolution de la place des pères. Ils souhaitent en bénéficier pour s'occuper du nouveau-né et interagir avec lui, pour apporter de l'aide à leur compagne mais aussi pour accompagner les aînés lors de l'agrandissement de la famille.

Lors de l'étude, différents déterminants personnels et familiaux se sont détachés dont l'accès à l'information principalement. Cette dernière est essentielle puisque si les modalités de la législation sont mal connues, ce droit ne sera pas optimisé au choix premier du père. Mais le non-recours au congé paternité concerne les contraintes professionnelles malgré que celui-ci soit bien accepté et compris par les employeurs. En effet ce sont les professions marquées par une charge de travail et un investissement important qui l'expliquent, mais aussi, à l'autre extrême : l'instabilité de l'emploi. Bien que la problématique de l'étude, touchant les raisons des disparités, soit conclue, il est difficile de trouver une solution à celles-ci. Cependant, les pères sont demandeurs d'une augmentation de la durée du congé et sont prêts à faire des concessions sur l'indemnisation malgré le contexte socio-économique actuel du pays. Ce dernier n'est donc pas un frein financier mais au contraire une motivation réelle à s'investir dans une valeur sûre : la cellule familiale.

Le rôle du père n'est plus seulement juridique par la filiation, l'autorité et l'éducation mais plutôt social grâce aux soins apportés au nouveau-né et l'aide accordée à la mère. Le moment opportun pour cela est justement le retour à domicile après le séjour en maternité parfois court. La présence du père serait bénéfique au repos de la mère et au développement du nouveau-né et des aînés. Cette période est en effet la plus souhaitée d'après les participants de l'étude. Pour pouvoir en bénéficier il faut que les pères aient averti au minimum un mois avant leur employeur, d'où la nécessité de les informer des modalités les plus simples. Une nouvelle perspective s'offre aux sages-femmes : une mission d'information pour que ce congé soit bénéfique pour tous. Il faudrait donc, à présent, l'adapter aux pratiques des équipes pour trouver le moment opportun ainsi que la façon d'aborder ce sujet.

Pour conclure, il est important de s'interroger sur les limites de ce succès en considérant la problématique de Gérôme Truc, lors de sa maîtrise de sociologie, « *dans quelle mesure le congé de paternité, en instituant une norme légale, peut influencer sur les pratiques et ainsi imposer une nouvelle norme sociale ?* » [50].

BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAPHIE

- [1] Delaisi de Parseval G. La part du père. Seuil, Paris, 2004, 379 p.
- [2] Angélique D. Le rôle des pères dans notre société contemporaine : explication du mal-être des jeunes ? DESS Politiques Sociales et Management du développement, Rouen, 2002.
- [3] Delumeau J, Roche D. Histoire des pères et de la paternité. Larousse, Paris, 1990, 535p.
- [4] Lett D. Pères modèles, pères souverains, pères réels. Cahiers de Recherches Médiévales et Humanistes 1997 ; 4 : 7-13.
- [5] Rabelais F. Gargantua Pantagruel. Hachette éducation, Paris, 2000, 128 p.
- [6] Balzac H. Mémoire de deux jeunes mariées. Gallimard, Paris, 1981, 344p.
- [7] Battagliola F. Histoire du travail des femmes. La Découverte, Paris, 2000, 123p.
- [8] Alexandre-Bidon D. Images du père de famille au Moyen Âge. Cahiers de Recherches Médiévales et Humanistes 1997 ; 4 : 41-60.
- [9] MINISTERE. Loi n° 2002-305 du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000776352&dateTexte=&categorieLien=id>, 15 septembre 2012.
- [10] Muldworf B. Le métier de père. Casterman, Tournai, 1972, 168p.
- [11] Dauphin D. Les pratiques éducatives, la société et l'État : bref historique. Informations sociales 2009 ; 154 : 8-11.
- [12] Verduyckt J-C. La présence du père lors de l'enfantement. <http://portail.naissance.asso.fr/Articles>, 4 août 2012.
- [13] INPES. Le vécu de la grossesse par les hommes. <http://www.inpes.sante.fr/CFESBases/catalogue/pdf/1310-3t.pdf>, 6 mars 2013.

- [14] Valentin S. Congé paternité : pour comprendre qu'ils sont pères. <http://www.atlantico.fr/decryptage/conges-paternite-allongement-enfants-115560.html#IYdh2elyILMcqGC1.99>, 15 septembre 2012.
- [15] Daguët F. La fécondité en France au cours du XXe siècle. Insee 2002 ; 873 : 1-4.
- [16] Article L3142-1 du Code du Travail.
- [17] Bodin T. Congé de naissance, congé de paternité et congé parental : mode d'emploi pour les jeunes pères. <http://www.linternaute.com/homme/mode-de-vie/conge-paternite-parental-de-naissance.shtml>, 15 septembre 2012.
- [18] Service-public. Congé de 3 jours pour naissance ou adoption. <http://vosdroits.service-public.fr/F2266.xhtml>, 15 septembre 2012.
- [19] Damon J, Vérité C. Livret de paternité : qu'en pensent les pères. Recherches et prévisions 2001 ; 66 : 128-9.
- [20] Article 55 loi n° 2001-1246 de financement de la Sécurité Sociale.
- [21] Article L1225-35 du Code du Travail.
- [22] Joret N. Naissance : profitez du congé de paternité. <http://www.linternaute.com/argent/famille/conseils/0610-congepaternite.shtml>, 15 septembre 2012.
- [23] Assurance maladie. Le congé paternité. <http://www.ameli.fr/employeurs/vos-demarches/conges/le-conge-paternite/formalites-a-effectuer.php>, 15 septembre 2012.
- [24] Assurance maladie. Tout savoir sur votre congé paternité. <http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-personnelle/vous-allez-avoir-un-enfant/vous-allez-etre-papa/tout-savoir-sur-votre-conge-paternite.php>, 15 septembre 2012.
- [25] INSERM. Congé paternité. [http://www.rh.inserm.fr/INSERM/IntraRH/RH/Publication.nsf/\(vTextesLoiParID\)/19E00A76550F06DAC12570C200605BED/\\$file/PaterniteANT.pdf](http://www.rh.inserm.fr/INSERM/IntraRH/RH/Publication.nsf/(vTextesLoiParID)/19E00A76550F06DAC12570C200605BED/$file/PaterniteANT.pdf), 15 septembre 2012.

- [26] Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du dialogue Social. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/maternite-paternite-adoption,1975/le-conge-de-paternite,12743.html>, 4 mars 2013.
- [27] Article L1225-36 du Code du Travail.
- [28] COUR DE CASSATION Chambre sociale. Arrêt n°11-10.282 du 31 mai 2012, Publié au bulletin V n° 163 de 2012. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025960021>, 10 novembre 2012.
- [29] Plateforme juridique et sociale des ressources humaines. Congé paternité. <http://www.tripalium.com/fiches/suspension/paternite.htm>, 04 août 2012.
- [30] SÉNAT. Les documents de travail du Sénat n°200 de la série législation comparée du 19 octobre 2009. <http://www.senat.fr/notice-rapport/2009/lc200-notice.html>, 5 juin 2012.
- [31] Ministerio de empleo y seguridad social de España. Prestación de Paternidad. http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondePaterni51457/index.htm, 3 mars 2013.
- [32] Bauer D, Penet S. Le congé de paternité. DREES 2005 ; 442 : 1-12.
- [33] Le Monde. Instaurer un congé paternité de deux mois, par Monique Boutrand. http://www.lemonde.fr/idees/article/2011/03/07/instaurer-un-conge-paternite-de-deux-mois_1489354_3232.html, 6 octobre 2012.
- [34] Radier V. Pour un congé paternité obligatoire. Le Nouvel Observateur 2012 ; 2469 : 65.
- [35] ASSEMBLÉE NATIONALE. Proposition de loi n°119 du 24 juillet 2012 articles 21 à 24 du chapitre III relatif à l'exercice des droits parentaux. <http://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion0119.asp>, 6 octobre 2012.

- [36] ASSEMBLÉE NATIONALE. Texte adopté n°349 du 12 février 2013. http://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/mariage_personnes_meme_sexe.asp, 3 mars 2013.
- [37] Le Parisien. Homoparentalité. <http://www.leparisien.fr/societe/marinette-pichon-bientot-en-conge-de-paternite-19-10-2012-2247255.php>, 20 décembre 2012.
- [38] Le Figaro. Des congés parentaux pour les homosexuels dans la police. <http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2012/10/16/01016-20121016ARTFIG00646-des-conges-parentaux-pour-les-homosexuels-dans-la-police.php>, 20 décembre 2012.
- [39] Grelot-Girard P, Papapanayotou N. Rapport de 2008 sur le congé de paternité. http://www.tns-sofres.com/_assets/files/081008_paternite.pdf, 5 juin 2012.
- [40] Chauffaut D. Le congé de paternité : vécus et représentations dans les premiers mois de sa mise en œuvre. DREES 2003 ; 228 : 1-8.
- [41] Chauffaut D, David E, Vallet M. Les débuts du congé paternité, vécu et représentations. Département Évaluation des politiques sociales du CREDOC 2003 ; 29 : 5-45.
- [42] Lelièvre C, Guernalec-Levy G. Rapport de 2006 sur le rôle des pères. http://www.tns-sofres.com/_assets/files/160107_parents.pdf, 5 juin 2012.
- [43] Bauer D, Penet S. Le congé paternité. Les dossiers de l'Obstétrique 2006 ; 364 : 14-20.
- [44] Insee. Chômage. http://www.insee.fr/fr/themes/theme.asp?theme=3&sous_theme, 20 décembre 2012.
- [45] Le Nouvel Observateur. Sécurité Sociale : comment sera réduit le déficit ? <http://tempsreel.nouvelobs.com/economie/20121001.OBS4094/budget-secu-2013-comment-reduire-le-deficit-a-11-milliards-d-euros.html>, 20 décembre 2012.
- [46] Le Figaro. Un congé parental plus court mais mieux rémunéré en vue. www.lefigaro.fr/emploi/2012/12/03/09005-20121203ARTFIG00497-un-conge-parental-plus-court-mais-mieux-remunere-en-vue.php, 3 mars 2013.

- [47] Ministère délégué à la famille. Livret de paternité. République Française, 2002, 12p.
- [48] HAS. Sortie précoce après accouchement, conditions pour proposer un retour précoce à domicile. http://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/Sortie_accouchement_rap.pdf, 30 janvier 2013.
- [49] Ministère des Affaires sociales et de la Santé. La situation périnatale en France en 2010. <http://www.sante.gouv.fr/la-situation-perinatale-en-france-en-2010-premiers-resultats-de-l-enquete-nationale.html>, 30 janvier 2013.
- [50] Truc G. Le congé de paternité, entre normes et pratiques. Magistère d'Humanités Modernes, Paris, 2003.

ANNEXES

ANNEXE I : LE QUESTIONNAIRE

QUESTIONNAIRE DESTINÉ AUX PÈRES (À rendre avant le départ de la maternité)

Bonjour,

Je m'appelle Marion Moissette, je suis actuellement en dernière année à l'école de sages-femmes de Caen.

Je réalise mon mémoire en vue de l'obtention de mon diplôme d'Etat sur : **le congé paternité.**

Je sollicite votre participation à mon étude en répondant à ce questionnaire. Je vous garantis l'anonymat de vos réponses et vous remercie par avance.

De plus, si vous acceptez de répondre à ce questionnaire, je serai susceptible de vous contacter dans un deuxième temps afin d'échanger sur la confrontation de vos attentes à la réalité de votre vécu du congé paternité. C'est pourquoi je me permets de vous demander votre adresse e-mail et/ou numéro de téléphone :

@ :

☎ :

Merci d'avance de votre collaboration dans cette recherche.

◆ À PROPOS DE VOUS :

1 - Quel âge avez-vous ? ...

Quel est l'âge de votre compagne ? ...

2 - Quelle est votre profession ?

Celle de votre compagne ?

En clair :

En clair :

- Agriculteur
- Artisan, commerçant
- Libéral
- Chef d'entreprise
- Cadre
- Employé
- Ouvrier
- Étudiant
- Sans emploi

- Agricultrice
- Artisane, commerçante
- Libérale
- Chef d'entreprise
- Cadre
- Employée
- Ouvrière
- Étudiante
- Sans emploi

3 - En comptant cette dernière naissance :

Combien avez-vous d'enfants ? ...

Combien votre compagne a-t-elle d'enfants ? ...

Combien d'enfant vivront à votre domicile après le retour de la maternité ? ...

4 - Combien d'enfants vivant à votre domicile sont scolarisés ? ...

5 - Quel est le mode de garde des enfants non scolarisés ?

- Assistante maternelle
- Crèche
- Autres :

6 - Dans quelle ville se situe votre domicile ?

Nom de la ville :

- Commune de moins de 2000 habitants
- Agglomération de 2000 à 100000 habitants
- Agglomération de plus de 100000 habitants

7 - Distance entre votre domicile et votre lieu de travail : ... kilomètres

8 - Votre compagne a accouché : - D'un enfant unique De jumeaux De triplés
- À terme Prématurément (*terme en semaines : ...*)

- À l'hôpital de :

- Caen - *CHU (FEH)*
- Caen - *Polyclinique du parc*
- Bayeux
- Lisieux
- Alençon

- Par : (*mode d'accouchement*)

- Voie basse
- Césarienne pendant travail
- Césarienne programmée

9 - Durée du séjour en maternité :

Quelle est la date de naissance de votre enfant ? ...

Quelle est la date de sortie de la maternité ? ...

Quel est le mode de sortie : Normal (retour à la maison)
 Précoce (en hospitalisation à domicile)

10 - À propos du congé maternité de votre compagne :

Date du début : .. / .. / 2012

Date de fin prévue : .. / .. / 20..

A-t-elle prévu de le poursuivre par un congé parental ?

- Oui (*date de fin prévue : .. / .. / 20..*)
- Non

Pour vous aider à répondre aux questions suivantes, le congé de naissance de 3 jours (à prendre après l'accouchement) est distinct du congé paternité de 11 jours (à prendre dans les 4 mois suivants la naissance), 18 jours en cas de naissances multiples.

**♦ À PROPOS DU CONGÉ PATERNITÉ LORS DE LA
NAISSANCE DE VOS AUTRES ENFANTS (passez à la page 6 si 1^{er} enfant)**

1 - En quelle année sont nés vos précédents enfants ?

- le 1^{er} enfant :
- le 2^{ème} enfant :
- le 3^{ème} enfant :
- les suivants :

2 - Avez-vous bénéficié des 3 jours du congé naissance ?

- pour le 1^{er} enfant : OUI NON
- pour le 2^{ème} enfant : OUI NON
- pour le 3^{ème} enfant : OUI NON

3 - Avez-vous bénéficié du congé paternité ?

- pour le 1^{er} enfant : OUI NON
- pour le 2^{ème} enfant : OUI NON
- pour le 3^{ème} enfant : OUI NON

4 - Si oui, pendant combien de jours ?

- | | 1 ^{er} | 2 ^{ème} | 3 ^{ème} | enfant |
|--------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------|
| - 18 jours | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| - 12 à 17 jours | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| - 11 jours | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| - 5 à 10 jours | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| - moins de 5 jours | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

5 - À quelle période les avez-vous pris ?

- | | 1 ^{er} | 2 ^{ème} | 3 ^{ème} | enfant |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------|
| - À la suite des 3 jours | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| - Au retour à domicile | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| - Dans le 1 ^{er} mois | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| - Dans les 4 mois | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| - Après 4 mois | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

Pour TOUTES les questions suivantes : pour chaque enfant, veuillez cocher une seule case ou les numéroter par ordre d'importance si plusieurs réponses correspondent (et ce, jusqu'à la fin du questionnaire).

6 - Quelles étaient vos motivations ?

	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	enfant
- Passer du temps avec son bébé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Être avec sa compagne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- S'occuper des aînés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Affaires administratives et travaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Autres :

.....

7 - Comment avait réagi votre employeur ? Il avait :

	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	enfant
- Très bien accepté	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Assez bien accepté	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Assez mal accepté	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Très mal accepté	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Ne sait pas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Anecdote :

.....

8 - Si vous n'avez pas bénéficié de la totalité des 11 jours du congé paternité, quelles en sont les raisons ?

	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}
enfant			
- Ce congé n'existait pas à l'époque	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Non informé de son existence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Ne correspondait pas aux attentes (délai, jours consécutifs)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Démarches administratives contraignantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Non accepté par l'employeur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Charge de travail importante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Raisons financières (perte de salaire ou clientèle)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Statut (CDD, nouvel emploi)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Sans emploi à l'époque	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Actif mais facilement disponible (horaires, proximité)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Compagne ne travaillait pas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pouvez-vous préciser ce choix en quelques lignes :

.....

.....

.....

Concernant le vécu des quelques jours dont vous avez pu bénéficier :

9 - Vous en avez profité pour plus :

	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	enfant
- Jouer avec vos enfants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- S'occuper du bébé (changes, biberons, bains, nuits)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Aider votre compagne dans les tâches journalières	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Faire des travaux (chambre du bébé)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Passer du temps avec vos amis, votre famille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Autres :

10 - Durant cette période vous estimez avoir aidé votre compagne :

	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	enfant
- Beaucoup	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Assez	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Peu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Pas du tout	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

11 - Avec le recul, trouvez-vous que le congé paternité avait favorisé :

	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	enfant
- Le lien avec le bébé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Le lien avec la compagne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Votre place dans la relation mère-enfant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Le repos nécessaire à votre compagne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Votre repos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

12 - Avez-vous prolongé ce congé paternité par :

	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	enfant
- Des congés payés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Des RTT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Un congé parental	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

13 - Votre retour au travail, avait été marqué par :

	1 ^{er}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	enfant
- Des félicitations de vos collègues/employeur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Une ambiance altérée par rapport à votre départ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Une charge de travail difficile à rattraper	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Le regret d'avoir bénéficié du congé paternité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Illustrez votre réponse si possible :

.....
.....

**♦ À PROPOS DU CONGÉ PATERNITÉ FAISANT SUITE À
CETTE NAISSANCE :**

- 1 - Vous avez été informé de la possibilité de bénéficier (*plusieurs réponses possibles*) :
- Du congé de naissance (3jours)
 - Du congé paternité (11jours)
 - D'un congé parental d'éducation
- 2 - Vous avez été informé des congés liés à la naissance accessibles aux pères par :
- Les médias (télévisions, journaux, radio)
 - Le personnel médical (en consultations prénatales, préparation à l'accouchement, entretien prénatal)
 - La CAF (Caisse d'Allocations familiales)
 - La CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie)
 - Votre entourage (famille, amis)
 - Votre milieu professionnel (employeur, ressources humaines)
- 3 - Avez-vous bénéficié des 3 jours du congé naissance ? (*numérotez, si plusieurs réponses*)
- Oui
 - Pour se reposer après l'accouchement
 - Pour rendre visite à votre compagne et votre bébé à la maternité
 - Pour organiser leur retour au domicile (petits travaux, aménagements)
 - Pour l'organisation administrative (changement de situation, déclaration de naissance)
 - Pour s'occuper des aînés
 - Autre :
 - Non
 - Vous ne voyez pas l'utilité de ces 3 jours
 - Vous préférez travailler plutôt qu'être seul au domicile
 - La charge de travail à ce moment précis ne vous a pas permis d'en bénéficier
 - Autre :
- 4 - Souhaitez-vous bénéficier des 11 jours consécutifs du congé paternité ?
- Oui, en totalité
 - Oui, en partie (*Combien de jours ? ...*)
 - Oui, mais cela vous sera impossible
 - Non
- 5 - Cette décision a été prise :
- Seul
 - Conjointement avec votre compagne
 - Incitée par votre compagne

→ Si vous envisagez de prendre votre congé paternité :

(sinon passez à la page 8)

6 - Cette décision était pour vous :

- Non refusable car c'est une avancée sociale
- Une évidence pour votre vie de famille
- Un choix réfléchi

7 - Quand avez-vous prévu de prendre votre congé paternité ?

- Dans la première semaine
- Dans le premier mois
- Dans les 4 premiers mois
- Après 4 mois

8 - Cette période correspond :

- À la suite des 3 jours de naissance
- Au retour à domicile de votre compagne et votre bébé
- À une période jugée fatigante pour votre compagne
- À la fin du congé maternité de votre compagne
- À une période plus propice à votre travail
- À la suite de congés payés
- Autres :

9 - Est-ce votre premier choix ?

- Oui
 - Non, *quel était ce premier choix ?*
- Pourquoi avez-vous dû changer cette période ?*
-

10 - Avez-vous déjà averti votre employeur de ce désir de prise de congé paternité ?

- Oui, *il y a combien de temps ?* ...
- Non

11 - Si oui, quelle a été sa réaction ?

- Très bien accepté
- Assez bien accepté
- Assez mal accepté
- Très mal accepté
- Ne sait pas

Anecdote :

.....

12 - Êtes-vous sûr de pouvoir prendre le nombre de jours souhaités ?

- Oui
- Non, *pourquoi* ?

Au moment souhaité ?

- Oui
- Non, *pourquoi* ?

13 - Vous-êtes-vous renseignés sur les indemnités que vous allez percevoir ?

- Oui
- 100 %
- car salaire inférieur au seuil de 80,04 € par jour
- car complétées par votre entreprise
- Perte de salaire de ... %

- Non
- Vous pensiez qu'elles étaient égales à 100%
- Vous n'y portez pas d'importance pour une période de 11 jours

14 - Ces indemnités ont-elles joué un rôle dans votre prise de décision ?

- Oui
- Non

Pourquoi ?

15 - Quelles sont vos motivations à cette prise de congé paternité ?

(Numéroté vos choix par ordre d'importance)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Passer du temps avec son bébé | <input type="checkbox"/> Se reposer |
| <input type="checkbox"/> Passer du temps avec sa compagne | <input type="checkbox"/> S'occuper des aînés |
| <input type="checkbox"/> Décharger sa compagne des tâches journalières | <input type="checkbox"/> Rendre visite/accueillir la famille ou les amis |
| <input type="checkbox"/> Permettre à sa compagne de se reposer | <input type="checkbox"/> Autres : |
| <input type="checkbox"/> Faire des aménagements/travaux pour l'agrandissement de la famille | |

→ **Si vous ne bénéficiez pas de la totalité des 11 jours du congé paternité :**

16 - Quelles en sont les raisons ?

- Non recours primaire :
 - Défaut d'information
 - Désaccord avec cette loi
 - Jugé non utile (chômeur, étudiant, ...)
- Contraintes professionnelles :
 - Insuffisance de la compensation financière
 - Charge de travail trop importante
 - Peur de l'employeur/statut (CDD, nouveau, intérimaire)

Détaillez vos craintes si possible : (conscience professionnelle, louper un marché, suivre un projet, perte de clientèle, renouvellement de contrat, ...)

.....
.....
.....
.....
.....

17 - Avez-vous trouvé votre propre arrangement ?

- Oui :
 - Horaires flexibles, disponibilité
 - Proximité domicile
 - Prise d'une partie seulement du congé paternité
 - Utilisation de jours de congés payés ou de RTT

- Non :
 - Accepté facilement (droit au congé paternité récent)
 - Accepté difficilement avec regret

→ **Vers une évolution de la loi ?**

18 - Quelles sont vos attentes vis-à-vis du congé paternité ? (solutions mises en place dans certains pays de l'union européenne)

- Meilleure indemnisation (avec une durée plus courte)
- Augmentation de la durée de 11 jours (avec une indemnisation plus faible)
- Augmentation de la durée avec le nombre d'enfants à charge
- Possibilité de prendre les jours non consécutivement
- Allongement du délai de prise (supérieur à 4 mois)
- Diminution du délai de demande à l'employeur (inférieur à 1 mois)
- Possibilité d'engager un tiers (libéraux, commerçants, agriculteurs)
- Autre :

Vous pouvez, pour finir, écrire en quelques lignes votre avis sur ce questionnaire ou, si vous en sentez le besoin, expliquer plus précisément votre choix, vos attentes et vos représentations du congé paternité :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Merci du temps que vous venez d'accorder à mon étude.

ANNEXE II : LÉGISLATION

Code du Travail :

Article L1225-35 : Modifié par LOI n°2012-1404 du 17 décembre 2012 - art. 94

Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Article L1225-28 : Modifié par LOI n°2012-1404 du 17 décembre 2012 - art. 94

En cas de décès de la mère au cours du congé de maternité, le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant.

L'intéressé avertit son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 1225-4 et L. 1225-5.

La suspension du contrat de travail peut être portée à dix-huit ou vingt-deux semaines dans les cas prévus à l'article L. 331-6 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le père de l'enfant n'exerce pas son droit, le bénéfice de celui-ci est accordé au conjoint salarié de la mère ou à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Article L1225-36 : Modifié par LOI n°2012-1404 du 17 décembre 2012 - art. 94

A l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente

Code de Sécurité Sociale :

Article L331-8 : Modifié par LOI n°2012-1404 du 17 décembre 2012 - art. 94

Lorsqu'il exerce son droit à congé prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail et dans un délai fixé par décret, l'assuré reçoit, pendant une durée maximale de onze jours consécutifs et dans les mêmes conditions d'ouverture de droit, de liquidation et de service, l'indemnité journalière visée à l'article L. 331-3, sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée.

En cas de naissances multiples, la durée maximale fixée au précédent alinéa est égale à dix-huit jours consécutifs.

L'indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnisation des congés maladie et d'accident du travail, ni avec l'indemnisation par l'assurance chômage ou le régime de solidarité.

Un décret fixe les modalités d'application du présent article.

Article D331-4 : Modifié par Décret n°2008-32 du 9 janvier 2008 - art. 1

Pour bénéficier de l'indemnité journalière prévue à l'article L. 331-8, l'assuré doit adresser à l'organisme de sécurité sociale dont il relève la ou les pièces justificatives dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et attester de la cessation de son activité professionnelle dans les mêmes conditions que celles applicables à l'indemnité prévue à l'article L. 331-3.

RÉSUMÉ : Ce mémoire présente une synthèse sur le sujet du congé paternité, onze ans après sa création. Il établit un bilan sur les choix et les attentes des pères selon leurs profils grâce à une étude prospective menée dans cinq maternités de Basse-Normandie. Bien que divers projets de lois soient en cours de discussion, il est difficile de trouver une solution au non-recours marqué principalement par des contraintes professionnelles. Cependant, l'information sur les modalités est un déterminant majeur qui pourrait être apportée par la sage-femme. Elle est nécessaire pour optimiser ce droit favorisant le rôle du père auprès de ses enfants et de sa compagne.

MOTS CLÉS : Congé paternité, pères, parentalité, information, sage-femme.

TITRE : Le congé paternité : choix et attentes des pères.

ABSTRACT : This thesis presents a synthesis about paternity leave some eleven years after its creation. It establishes an assessment of the father's expectations from different backgrounds and their experiences in five maternity hospitals from the Basse-Normandie region. Although various government bills are being considered, it is difficult to address the non-use of such schemes, due primarily to father's professional obligations. However, the dissemination of information that might promote the importance of the father's role in the family is another major factor that could be addressed via midwife services.

KEYWORDS : paternity leave, fathers, parenting, information, midwife.

TITLE : Paternity leave : father's choices and expectations.

AUTEUR : MOISSETTE Marion

DIPLÔME D'ÉTAT DE SAGE-FEMME

ÉCOLE DE SAGES-FEMMES DE CAEN

PROMOTION 2009-2013