

Faculté de santé publique

La perception des pères sur le congé de paternité, ses effets et sa durée

Mémoire réalisé par

Emilie Spillebeen

Promoteur(s)

Nathalie Maulet

Christine Godesar

Année académique 2020-2021

Master en sciences de la santé publique, finalité spécialisée

Faculté de santé publique

La perception des pères sur le congé de paternité, ses effets et sa durée

Mémoire réalisé par

Emilie Spillebeen

Promoteur(s)

Nathalie Maulet

Christine Godesar

Année académique 2020-2021

Master en sciences de la santé publique, finalité spécialisée

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, je tiens à remercier ma promotrice, madame Nathalie Maulet, pour son soutien, son suivi et l'apport de ses connaissances, notamment en matière de recherche qualitative, dans la réalisation de ce travail. Merci pour vos précieux conseils, votre patience et votre temps consacré à l'égard de ce travail.

Ensuite, je remercie ma co-promotrice, Christine Godesar, pour avoir accepté de suivre ce mémoire. Merci pour le partage de votre expertise, vos avis professionnels, votre implication et vos relectures.

Je tiens également à remercier madame Anne-Catherine Dubois pour avoir accepté d'être la lectrice de ce mémoire.

Je remercie l'ensemble des papas qui ont accepté de participer à cette étude, qui y ont consacré du temps et qui ont partagé leurs vécus et leurs expériences.

Je remercie la faculté de santé publique et leurs professeurs pour la transmission de leurs savoirs, qui m'ont permis de réaliser ce mémoire et d'avoir une formation de qualité en santé publique.

Un grand merci à ma maman, Catherine Legrand, ainsi qu'à mes meilleures amies, Caroline Muller et Amandine Vansnickt, pour la relecture et la correction orthographique et syntaxique de ce travail, ainsi que pour leur soutien depuis de longues années.

Et surtout, je remercie tout particulièrement ma famille, mes amis et mes camarades pour leur soutien durant ces deux années d'étude et notamment pour la réalisation de ce mémoire.

LE PLAGIAT

Je déclare sur l'honneur que ce mémoire a été écrit de ma plume, sans avoir sollicité d'aide extérieure illicite, qu'il n'est pas la reprise d'un travail présenté dans une autre institution pour évaluation, et qu'il n'a jamais été publié, en tout ou en partie.

Toutes les informations (idées, phrases, graphes, cartes, tableaux, etc.) empruntées ou faisant référence à des sources primaires ou secondaires sont référencées adéquatement selon la méthode universitaire en vigueur. Je déclare avoir pris connaissance et adhérer au Code de déontologie pour les étudiants en matière d'emprunts, de citations et d'exploitation de sources diverses et savoir que le plagiat constitue une faute grave sanctionnée par l'Université catholique de Louvain.

RÉSUMÉ/ABSTRACT

Titre : La perception des pères sur le congé de paternité, ses effets et sa durée

Diplôme : [ESP2M] - Master [120] en sciences de la santé publique

Référence bibliographique : Spillebeen, E. (2021). *La perception des pères sur le congé de paternité, ses effets et sa durée.*, Université catholique de Louvain, Woluwé-Saint-Lambert.

Introduction

Le père a longtemps été perçu comme le pourvoyeur de la famille et peu impliqué dans les soins et l'éducation des enfants. À l'heure actuelle, certains s'en éloignent et souhaitent s'investir davantage auprès de leurs enfants.

Les papas qui prennent un congé de paternité semblent plus impliqués auprès de leur nouveau-né et participent d'avantage aux tâches familiales. Bien que la littérature soit insuffisante pour prouver que le congé de paternité seul induise ces effets, la demande des pères est grandissante. L'objectif de ce mémoire est de mettre en évidence les effets de la durée du congé de paternité sur les interactions et la vie des pères avec leur enfant et leur entourage familial.

Méthode

Une étude qualitative a été réalisée avec une collecte de donnée via des entretiens semi-directifs et via une échelle de type SEIqol auprès de onze papas d'enfants âgés entre trois mois et deux ans, habitant tous dans le Hainaut. Une analyse de contenu thématique a permis d'explorer le vécu/l'expérience, la durée du congé de paternité, les motivations, les apports du congé, les effets du congé de paternité et sa durée.

Résultats

Les résultats montrent que le congé de paternité donne la possibilité aux pères de passer du temps avec leur famille et leur nouveau-né. Les parents se répartissent les tâches ménagères et les soins liés au nouveau-né, ce qui permet d'atténuer certaines tensions au sein du couple. Néanmoins, l'importance de ces effets dépend de la durée pendant laquelle les papas prennent ce congé.

Discussion

La présence des papas après l'accouchement libère la maman dans les soins au nouveau-né et dans les tâches ménagères. Pendant un congé plus long, les papas comprennent mieux les moyens de communications mis en place par leurs bébés, ce qui renforce leur relation. Les effets du congé de paternité et de sa durée restent encore peu explorés en Belgique. Ce sujet est pourtant en pleine évolution.

Mots-clés : congé de paternité, durée, parentalité, qualité de vie, Hainaut

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	4
LE PLAGIAT	5
RÉSUMÉ/ABSTRACT	6
I. INTRODUCTION	1
A. Motivations personnelles	1
B. Intérêt en santé publique	2
II. PROBLÉMATIQUE.....	3
III. QUESTIONS DE RECHERCHE ET OBJECTIFS	4
A. Questions de recherche	4
1. Question de recherche principale.....	4
2. Sous-questions de recherche.....	4
B. Objectifs.....	5
1. Objectif principal	5
2. Objectifs spécifiques.....	5
IV. CADRE THÉORIQUE.....	6
A. Les différents congés parentaux.....	6
1. Le congé de maternité.....	6
2. Le congé de paternité.....	6
3. Le congé parental.....	7
B. Le congé de paternité	7
1. Les effets du congé de paternité.....	8
1.1 Psychologiques	8
1.2 La vie sociale	10
1.3 Physiques.....	11
1.4 Organisation familiale et conjugale	12
1.5 Professionnels et économiques	14
2. Les motivations et caractéristiques des papas qui prennent un congé de paternité.....	16
3. Les obstacles à l'utilisation du congé de paternité.....	19
4. La durée du congé de paternité et ses effets.....	19
5. Égalité des genres	22
6. Le congé de paternité en Europe.....	25
6.1 En Suède	26
6.2 En Finlande	27
6.3 En Norvège	27
6.4 En Islande.....	27

6.5	<i>En France</i>	27
7.	Le congé de paternité en Belgique.....	28
7.1	<i>Historique du congé de paternité en Belgique</i>	28
7.2	<i>Textes officiels sur le congé de paternité en Belgique</i>	28
a.	<i>Congé de paternité</i>	28
b.	<i>Congé de naissance des co-parents</i>	30
c.	<i>Protection contre le licenciement</i>	31
C.	Qualité de vie.....	31
1.	Définition.....	31
2.	Mesurer la qualité de vie.....	33
3.	SEIQol	34
D.	La famille.....	35
E.	Interaction	35
V.	MATÉRIEL ET MÉTHODE	36
A.	Type d'étude	36
B.	Revue de la littérature	37
C.	Construction d'un guide d'entretien.....	37
1.	Fiche socio-démographique	37
2.	Questions d'entretien	38
3.	Echelle SEIQol	39
D.	Recrutement des participants	39
E.	Les critères d'inclusion	40
F.	Description de l'échantillon	40
1.	Caractéristiques de la région ciblée	40
2.	Profil socio-démographique des participants.....	41
3.	Résultats de l'échelle SEIQol	45
G.	Collecte des données.....	46
H.	Plan d'analyse des données.....	47
I.	Rédiger une analyse des résultats et les discuter.....	47
J.	Éthique	48
VI.	Résultats.....	49
A.	Motivations à prendre le congé de paternité, à quel moment et combien de temps.....	49
B.	Le vécu/ l'expérience.....	50
1.	Vécu et expérience avec le nouveau-né et la compagne.....	50
2.	Expérience et vécu avec les autres enfants	51
3.	Difficultés perçues lors de ce congé	52

C.	Apports du congé de paternité	53
1.	Pour la famille.....	53
2.	Pour les papas	54
3.	Pour les mamans	55
4.	Pour le(s) ainé(s).....	56
D.	Effets physiques.....	57
1.	La fatigue	57
2.	L'activité physique	57
3.	L'hygiène et les habitudes de vie.....	58
E.	Effets psychologiques	58
1.	Effets sur la santé psychologique.....	58
2.	Effets sur la vie sociale et les loisirs	59
F.	Effets économiques.....	60
G.	Effets sur le couple.....	61
1.	Division dans la répartition des tâches.....	61
2.	Effets sur la relation de couple.....	61
H.	Effets professionnels.....	62
I.	La durée	63
1.	Durée prise par les participants.....	63
2.	Perception des papas sur la durée actuelle du congé de paternité.....	64
3.	Activité principale et gestion du temps durant la durée de congé.....	64
4.	Apports d'une durée supplémentaire	65
5.	Projections pour un futur enfant	66
6.	Attentes pour le futur quant à cette durée	67
J.	Égalité des genres	68
K.	Les attentes des pères quant au futur du congé de paternité	69
L.	Les conseils des papas sur le congé de paternité.....	69
M.	Effets du confinement sur le congé de paternité	69
VII.	Discussion.....	71
A.	Synthèse des résultats pertinents et intégration du cadre théorique	71
1.	Vécu des papas pendant le congé de paternité.....	72
2.	L'avis des papas sur la durée actuelle du congé de paternité et gestion de celle-ci.....	73
3.	Effets du congé de paternité et de sa durée sur la santé physique psychologique, ainsi que sur la qualité de vie des papas.....	74
4.	Effets du congé de paternité et de sa durée sur les relations entre le père, son nouveau-né et sa famille	78
5.	Les attentes des pères pour le futur des congés de paternité.....	80

B. Forces et faiblesses de l'étude.....	82
VIII. Conclusion et perspectives de recherches.....	83
IX. BIBLIOGRAPHIE.....	85
X. Annexes	92
Annexe I : Guide d'entretien semi-directif.....	I
Annexe II : Document d'information et de consentement éclairé au participant	VII
Annexe III : Profil socio-démographique détaillé de chaque participant	XIII
Annexe IV : Arbre thématique	XVII
Annexe V : Avis favorable du comité d'éthique	XVIII
Annexe VI : Extraits choisis des entretiens avec les papas participants.....	XX

I. INTRODUCTION

A. Motivations personnelles

Diplômée en bachelier en soins infirmiers et spécialisée en pédiatrie et néonatalogie, mon intérêt s'est toujours porté sur les patients et plus particulièrement les enfants. Dans le cadre de ce master en santé publique, j'ai appris à porter un regard plus global sur la population. Voulant rester dans le domaine de l'enfance, j'ai décidé de me tourner vers les parents, et plus particulièrement, vers les papas et leur place auprès des nouveau-nés.

En effet, je m'intéresse aux congés de paternité actuels en Belgique, et plus particulièrement, aux effets du congé de paternité et de sa durée sur les relations des pères avec leur famille : nouveau-nés, enfants, mais aussi leur conjointe.

Dans un article de presse, j'ai pu lire de nombreux témoignages de papas et ceux-ci se sentaient coupables de reprendre le travail après 10 jours. Ils ne connaissaient pas encore leur nouveau-né, ils n'avaient pas encore eu l'occasion d'appivoiser leur nouvelle situation familiale, ils culpabilisaient de laisser leur épouse, qui est souvent fatiguée émotionnellement et physiquement, avec un nouveau-né fragile et vulnérable, et des tâches quotidiennes à réaliser. (La durée du congé paternité en France va doubler, passant à vingt-huit jours, s. d.). Ceci marque donc une volonté forte de la part des papas. À l'heure actuelle, les papas ont une autre vision de la vie qu'il y a 50 ans, tous ne mettent plus leur carrière en priorité, mais privilégient leur vie de famille. Ce changement de priorités peut s'expliquer notamment par le recul de l'âge de la retraite, des grands-parents moins disponibles pour garder les enfants, l'augmentation des divorces, etc. (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010).

J'ai toujours été interpellée par la différence de durée entre le congé de paternité et celui de maternité. Je me suis également intéressée aux congés parentaux des pays nordiques dans lesquels existe une tout autre politique que celle mise en place en Belgique. Partisane de l'égalité des genres, j'ai souhaité prendre l'opportunité que représente ce mémoire pour approfondir cette problématique de la durée du congé de paternité et de la perception que les papas en ont.

C'est un sujet qui est en évolution en Belgique. En effet, le 1^{er} janvier 2021, le congé de paternité est passé de 10 jours à 15 jours. Aujourd'hui, les choses changent pour les papas.

B. Intérêt en santé publique

Dans la littérature scientifique, plusieurs articles soulignent l'importance de la présence du papa lors des premières semaines de vie du nouveau-né, elle permet de construire un lien durable père-enfant, et ce jusqu'à l'adolescence (Chauffaut et al., 2003; Gosselin & Lépine, 2018; Queisser et al., 2016). L'OCDE a également réalisé une étude et celle-ci met en lumière que la présence du papa lors des premiers jours du bébé est importante (Queisser et al., 2016).

Ces articles abordent notamment la volonté des papas de développer une relation plus intense avec leurs enfants, mais aussi une relation plus égalitaire avec leur épouse, dans la répartition des tâches par exemple (Chauffaut et al., 2003; Gosselin & Lépine, 2018; Queisser et al., 2016). La présence du papa lors des premières semaines, qui constituent une période plus compliquée pour les futurs parents et le nouveau-né, permet d'augmenter le bien-être sanitaire de ceux-ci (en réduisant les risques de dépressions post-partum, les risques de négligences physiques et/ou psychologiques auprès du nouveau-né, les conflits au sein du couple, les violences intraconjugales, etc.). Un rapport de santé publique considère le congé payé de paternité comme un facteur protecteur contre la violence intraconjugale (D'Inverno et al., 2018).

Chauffaut et al. (2003), D'Inverno et al. (2018) et Gosselin & Lépine (2018) mentionnent également la crainte des papas vis-à-vis de leur employeur. De fait, ceux-ci craignent de demander leur congé de paternité ou de l'allonger, par peur de perdre leur emploi. Certains employeurs ont encore une vision très patriarcale de la société, et selon eux, c'est aux mamans d'assumer ce rôle, et non aux papas (Chauffaut et al., 2003; D'Inverno et al., 2018; Gosselin & Lépine, 2018).

Le congé de paternité peut entraîner diverses conséquences pour les pères, que ce soit vis-à-vis des jours de congé, du temps passé auprès du nouveau-né ou de la possibilité de participer aux soins du nouveau-né. Cependant, il permet aussi d'aborder les effets à court et long terme sur le nouveau-né. Ces effets auront une incidence sur l'adulte qu'il deviendra. En effet, les enfants sont influencés et façonnés par le milieu dans lequel ils vivent et grandissent. En agissant sur le congé de paternité, indirectement, nous agissons sur le milieu des enfants (Lee et al., 2012; Nath et al., 2016; P. Ramchandani et al., 2005; WHO Regional Office for Europe, 2007).

Parler du congé de paternité, de sa durée et des effets de son allongement a tout son intérêt en santé publique. En effet, le congé de paternité permet d'aborder divers sujets comme les effets physiques et psychologiques que celui-ci peut avoir, tant pour les papas, que pour les mamans, et les enfants à court, moyen et long terme ; les impacts économiques liés à ce congé ; l'égalité

des genres ; les répercussions sur la vie sociale ; l'organisation familiale et les changements que cela peut entraîner ; etc.

Dans ce mémoire, une première partie aborde les différents thèmes de la question de recherche : le congé de paternité, la qualité de vie, la famille et les interactions. Une deuxième partie explique la méthodologie utilisée lors de cette étude et une troisième partie présente les résultats obtenus. Pour finir, une discussion permettra de comparer les résultats obtenus et la littérature scientifique, de présenter les forces et faiblesses de ce mémoire ainsi que certaines perspectives comme l'effet de la covid-19 sur la dynamique familiale et les relations entre les pères en télétravail et leurs enfants, mais aussi à la maternité ou encore les effets d'une hospitalisation du nouveau-né sur le vécu du congé de paternité, etc.

II. PROBLÉMATIQUE

Le père a longtemps été perçu comme le pourvoyeur de la famille et peu impliqué dans les soins et l'éducation des enfants. Il est donc très difficile de donner une définition exacte du rôle de père. À l'heure actuelle, certains pères empruntent des schémas similaires aux voies traditionnelles, tandis que d'autres s'en éloignent et souhaitent s'investir davantage auprès de leurs enfants, tant au niveau de l'éducation que des soins qui y sont liés (Gaugue et al., 2021).

S'interroger sur le congé de paternité et sa durée permet donc de soulever plusieurs questions, notamment sur les effets économiques, sociaux, physiques et psychologiques, mais aussi leurs conséquences sur la qualité de vie. S'intéresser au congé de paternité permet également de mettre en lumière certaines interpellations quant aux effets de ce congé sur plusieurs périodes, ou sur plusieurs durées. La durée du congé de paternité représente également un sujet sensible dans le débat sur l'égalité des genres.

Certains pays d'Europe comme la Suède offrent des congés de paternité pouvant durer jusqu'à 90 jours, ce qui est identique à la durée du congé de maternité. Depuis janvier 2021, le congé de paternité en Belgique est passé à 15 jours et le gouvernement souhaite que celui-ci soit allongé à 20 jours pour le 1^{er} janvier 2023. Des études ont été réalisées sur les bienfaits du congé de paternité et sur l'impact que sa durée peut avoir sur ceux-ci, mais ces études sont encore peu nombreuses (Kvande & Brandth, 2016; Lammi-Taskula, 2016; Lidbeck et al., 2018; Lidbeck & Bernhardsson, 2019).

L'organisation des couples relève de la sphère privée mais ce choix possède également une dimension sociale. Les représentations que les hommes et les femmes se font de leurs rôles sont

dépendantes de la société. Les inégalités économiques et professionnelles poussent les femmes vers la famille et les hommes vers le marché du travail. Les papas n'osent pas ajuster leur carrière à leur vie familiale, car ce comportement considéré comme atypique le rendrait vulnérable face à son employeur. Il en est de même pour le congé de paternité, qui permet de favoriser le partage des tâches dans la famille (Gaugue et al., 2021; Marynissen et al., 2019; Périvier, 2017; WHO Regional Office for Europe, 2007).

Les papas qui prennent un congé de paternité semblent plus impliqués auprès de leur nouveau-né, plus fusionnels avec celui-ci et participent d'avantages aux tâches familiales et domestiques. Bien que la littérature soit insuffisante pour prouver que le congé de paternité seul induise ces effets, la demande des pères est grandissante (D'Inverno et al., 2018; Goldbeter-Merinfeld, 2015; Périvier, 2017).

Ce mémoire se focalise sur un point précis, les effets du congé de paternité et de sa durée sur les interactions entre le père et son entourage familial (son épouse, son ou ses enfant(s)). Il se concentre également sur les projections que ceux-ci se font sur la durée du congé de paternité.

III. QUESTIONS DE RECHERCHE ET OBJECTIFS

En choisissant le congé de paternité et sa durée comme sujet de mémoire, j'aimerais mettre en avant la perspective des pères sur les effets que ce congé peut engendrer ou pas, sur la relation entre les papas et leur famille ; leur épouse, nouveau-né et autres enfants.

A. Questions de recherche

1. Question de recherche principale

La question de recherche principale du mémoire est la suivante : « **Comment le congé de paternité et sa durée influencent les interactions du père avec son entourage familial, y compris le ou les enfant(s) ?** »

2. Sous-questions de recherche

Afin de mieux comprendre ma question de recherche et de guider mes démarches dans la réalisation de ce mémoire, je me suis posé des sous-questions de recherche. Chacune est liée à un objectif spécifique (cité ci-dessous) et correspond à une catégorie utilisée pour l'analyse des entretiens.

Les sous-questions de recherche sont les suivantes :

- a) Quel est le vécu des papas pendant le congé de paternité ? (Vécu/expérience)
- b) Quel est l'avis des papas sur la durée actuelle du congé de paternité et comment gèrent-ils cette durée ? (Gestion de la durée)
- c) Quels sont les effets du congé de paternité et de sa durée sur la santé physique et psychologique perçue, ainsi que sur la qualité de vie pour les papas eux-mêmes ? (Qualité de vie, effets physiques et psychologiques)
- d) Comment le congé de paternité et sa durée peuvent influencer les relations entre le père, son nouveau-né et sa famille ? (Apports du congé de paternité)
- e) Quelles sont les attentes des pères pour le futur des congés de paternité ? (Attentes/futur)

B. Objectifs

1. Objectif principal

L'objectif principal de ce mémoire est de démontrer les effets de la durée du congé de paternité sur la vie des pères et de leur famille, et plus particulièrement dans leurs interactions.

2. Objectifs spécifiques

Pour répondre à cet objectif, j'ai déterminé des **objectifs spécifiques**. Ceux-ci sont liés aux sous-questions de recherches citées ci-dessus et correspondent également aux sous-catégories.

- a) Mettre en évidence la perception des pères sur les effets du congé de paternité et identifier quels effets du congé de paternité sont perçus par les papas ; (Vécu/expérience, qualité de vie)
- b) Comprendre le point de vue des pères sur la durée actuelle du congé de paternité ; (Gestion de la durée)
- c) Comprendre le point de vue des papas sur les effets physiques, psychologiques et sur la qualité de vie du congé de paternité et de sa durée sur les pères, leur partenaire, leurs enfants et nouveau-nés ; (Qualité de vie, effets physiques et psychologiques)
- d) Comprendre l'importance du congé de paternité et sa durée dans les relations entre le papa, sa famille et le nouveau-né ; (apports du congé de paternité)
- e) Mettre en évidence les attentes et projections des pères quant à l'avenir du congé de paternité. (Attentes/ futur)

IV. CADRE THÉORIQUE

Dans cette partie, je réalise une revue de littérature organisée selon les grands concepts de ce mémoire ; à savoir, le congé de paternité et ses différents effets ; sa durée et les implications qui en découlent ; la qualité de vie ; la famille ; et l'interaction.

A. Les différents congés parentaux

Avant d'aborder le congé de paternité à proprement parler, j'ai pu remarquer qu'il existait trois types de congé parentaux. J'ai souhaité les définir afin de mettre en avant les différences entre ces dispositifs.

1. Le congé de maternité

Celui-ci existe depuis la fin du 19^{ème} siècle. Il existe pour protéger les femmes en fin de grossesse et après leur accouchement. La motivation principale de ce congé s'inscrit dans une dynamique de santé publique. Initialement, le congé de maternité visait à « *protéger les mères au travail pour préserver leurs capacités reproductrices et pour limiter la mortalité infantile* » (Letablier & Lanquetin, 2005). Aujourd'hui, ce congé a pour objectif de permettre aux mamans de se reposer en période pré et post-natale et de s'occuper du nouveau-né. Ce congé figure dans la charte européenne des droits fondamentaux (Bui-Xuan, 2011).

La durée du congé de maternité varie selon les pays ; en Belgique, il est de 15 semaines, divisé en deux parties : le congé pris avant l'accouchement (six semaines, dont cinq facultatives et une obligatoire) et le congé pris à partir du jour de l'accouchement (minimum 9 semaines obligatoires) (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2020a).

2. Le congé de paternité

Ce congé est beaucoup plus récent, car il a été mis en place en janvier 2002 et est souvent plus court que le congé de maternité. Celui-ci vise à réhabiliter l'autorité parentale et à valoriser le rôle du père. Promouvoir le rôle de paternité est devenu un des objectifs majeurs de la politique familiale européenne. Ce congé donne une large possibilité de pratiques et de conceptions de la paternité (Chevalier, 2006).

Le droit au congé de paternité favorise une harmonie entre vie professionnelle et qualité de vie (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010).

Les dispositions légales en Belgique se trouvent dans le point 7 du chapitre « Congé de paternité ».

Ce concept sera exploré plus en profondeur dans le point suivant.

3. Le congé parental

Le congé parental est un congé qui permet aux parents de suspendre ou de réduire leur activité professionnelle pour s'occuper des enfants. Il existe différentes formes de congés parentaux en fonction du pays. En Belgique, il en existe quatre formes : le temps plein, mi-temps, 1/5^{ème} et 1/10^{ème} (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2020c).

Dans ce mémoire, j'ai choisi de me concentrer uniquement sur le congé de paternité. Il est toutefois important de souligner que dans certains pays, comme la Finlande ou la Suède, il n'existe pas de congé de paternité à proprement parler, ce sont des congés parentaux que les parents peuvent se partager. Néanmoins, des études réalisées dans ces pays nordiques se sont penchées sur la présence des pères et mettent en avant l'importance de celle-ci auprès du nouveau-né.

B. Le congé de paternité

Le congé de paternité peut être vu et compris de différentes manières. J'ai donc décidé de clarifier la vision du congé de paternité dans ce mémoire. Je me suis focalisée sur la période post-natale et non pas sur les effets du congé de paternité en prénatale, bien que ceux-ci existent. J'ai choisi cette période car celle-ci me paraît plus accessible et plus en adéquation avec ma question de recherche. Je me suis questionnée sur les effets de ce congé de paternité sur le papa lui-même, sur la maman, sur le nouveau-né mais également sur la famille nucléaire ; c'est-à-dire la fratrie présente au sein de la famille. Ma recherche ne s'étend pas aux effets sur la famille plus large. Tout en m'intéressant sur les effets de ce congé de paternité, je me suis focalisée sur sa durée et ses effets, sur l'égalité des genres et comment le congé de paternité pouvait y intervenir, sur les motivations et sur les caractéristiques des papas qui bénéficiaient du congé de paternité et sur les obstacles à son utilisation.

Ensuite, je me suis renseignée sur les congés de paternité en Europe et sur les congés légaux en Belgique dont les papas ou les co-parents (masculins ou féminins), les deuxièmes parents, disposent à la naissance du nouveau-né, que cela soit pour des couples hétérosexuels ou homosexuels.

1. Les effets du congé de paternité

L'idée d'inclure les pères dans la santé reproductive ne date pas d'hier, elle existe depuis plusieurs décennies dans divers pays d'Europe, et plus particulièrement dans les pays de l'Union Européenne. La première intention d'impliquer les pères dans la santé reproductive était de donner du soutien à la maman avant, pendant et après la naissance. Aujourd'hui l'implication des papas ne concerne plus uniquement la santé des mamans et des nouveau-nés, mais aussi celles des papas eux-mêmes, en leur permettant de développer un sentiment paternel le plus tôt possible (WHO Regional Office for Europe, 2007).

Les recherches sur le congé de paternité ont révélé les nombreux effets que celui-ci pouvait engendrer, comme des effets physiques ou psychologiques sur les enfants, les pères, les mères, la famille et sur le développement des enfants.

1.1 Psychologiques

Devenir parent est une expérience bouleversante qui peut être associée à de la joie mais aussi à du stress. Parmi les facteurs du stress, on peut citer : la qualité des liens sociaux, la relation du couple, le temps passé auprès de leurs enfants, etc. Bien que ce stress soit complexe et multifactoriel, il est prouvé que celui-ci affecte la santé mentale, physique et psycho-sociale des parents. Ne pas agir sur ce stress peut avoir des conséquences sur les enfants, notamment par le manque d'attention, de chaleur que les parents peuvent avoir (Gähler & Rudolphi, 2004).

Lors de cette expérience, le bien-être des parents peut être affecté. Cela engendre généralement du stress, plus de pression entre les parents, notamment à cause des finances, des restrictions dans la vie sociale, etc. (Gähler & Rudolphi, 2004). Encourager les papas à prendre leur congé de paternité permettrait d'agir sur ces effets. Plus les papas sont proches de leur enfant, plus leur bien être émotionnel est grand. Un stress pour les papas est de ne pas savoir combiner vie professionnelle, vie privée et vie familiale. Beaucoup expriment ne pas avoir assez de temps pour satisfaire leurs besoins familiaux, sociaux et professionnels (WHO Regional Office for Europe, 2007).

La dépression post-partum est fréquente et affecte tant la maman, le papa que le nouveau-né. La prévalence en période périnatale est estimée à 8,4% chez les papas (Gaugue et al., 2021). Selon les résultats d'une étude belge réalisée par l'ONE, le taux de prévalence de dépression chez les papas est de 9,8% et celui d'anxiété est de 32,7% en post-partum immédiat. Ces pourcentages s'élèvent à 18,6% et 41,4% lors du post-partum tardif (Gaugue et al., 2021). La qualité de la sensibilité et de la perception des parents envers leurs enfants durant leur première

année de vie peut avoir des effets importants sur leur développement. Bien que les effets de la dépression post-partum maternelle sur l'enfant aient pu être mis en évidence, les effets de la dépression paternelle durant les premières années de l'enfant n'ont pas reçu beaucoup d'attention.

Néanmoins, plusieurs études ont établi le lien entre la dépression post-natale du père et les problèmes de comportements et émotionnels de l'enfant (Lee et al., 2012; Nath et al., 2016; P. Ramchandani et al., 2005). Selon Lee et al. (2012), tout comme la dépression maternelle, la dépression paternelle peut compromettre le développement des enfants. La dépression empêche les papas de développer leurs capacités à interagir, de surveiller, d'encadrer et de s'impliquer positivement dans le développement de leurs enfants. L'implication quotidienne du père auprès de son enfant, et ce jusqu'à l'âge de 3 ans, permet de prévenir les troubles comportementaux chez les enfants ainsi que les négligences infantiles (Lee et al., 2012).

La dépression a également été reconnue comme étant un facteur de risque de comportements néfastes, tels que la consommation d'alcool, ce qui amène un risque supplémentaire de négligence infantile (Lee et al., 2012; Nath et al., 2016; P. Ramchandani et al., 2005).

Selon Ramchandani et al. (2005), les enfants de papas dépressifs ont des taux accrus de psychopathologies, mais les effets de la dépression paternelle durant le début de la vie du nouveau-né sont très peu connus (P. Ramchandani et al., 2005). Toujours selon cette étude, la dépression paternelle post-natale serait associée à des troubles comportementaux et émotionnels chez les enfants âgés de 3 à 5 ans. Les résultats de cette étude montrent que le lien entre la dépression paternelle post-natale et les problèmes tardifs de comportement et émotionnels (l'hyperactivité, par exemple) concordent. Cette association est plus prononcée pour les problèmes comportementaux qu'émotionnels. Plusieurs explications sont possibles pour expliquer ces effets. D'une part, la dépression paternelle post-natale a des répercussions directes sur la façon dont le papa interagit avec son enfant. D'autre part, la dépression post-natale du papa peut être liée à des conflits matrimoniaux, ce qui est en lien avec les troubles du comportement chez les enfants. La dépression peut compromettre le rôle des papas dans les soins auprès des enfants mais aussi dans la famille (P. Ramchandani et al., 2005).

Agir sur la dépression paternelle permet d'agir sur les troubles comportementaux et émotionnels chez les enfants. Les papas jouent un rôle primordial dans les premiers jours des nouveau-nés (Gaugue et al., 2021; P. Ramchandani et al., 2005).

Selon le neuropsychiatre Boris Cyrulnik (2020), la présence du père est très importante et ce, dès les premiers jours du nouveau-né. Selon lui, « *les relations affectives facilitent le lien avec*

l'enfant ». Ce constat provient de la commission des 1000 premiers jours présidée par Boris Cyrulnik (Golse, 2020). Les premières semaines du nouveau-né sont cruciales dans son développement. Le bébé se développe très rapidement, et c'est pour cela qu'il ne lui suffit que de quelques semaines pour tisser les premiers liens avec ses parents. Plus le papa est engagé dans son rôle de père durant la période post-natale, plus fort sera le lien d'attachement avec son nouveau-né. Selon les théories de l'attachement, l'attachement de la mère et du père permettent au nouveau-né de se développer de manière optimale du point de vue neurologique et psychologique. De plus, selon Reuillard (2008), le père éprouve un sentiment de satisfaction à exercer son rôle de père et à s'investir dans les soins de son enfant (Gaugue et al., 2021; Reuillard, 2008; WHO Regional Office for Europe, 2007).

Le congé de paternité apparaît souvent comme un prolongement naturel de l'accouchement. Les papas vivent généralement cela comme un moment privilégié de découverte du bébé qui pourrait avoir une influence sur la place du père auprès de son/ses enfant(s). Ces quelques jours auprès du nouveau-né sont perçus comme valorisant le rôle de père. Ce congé permet également au couple de vivre ensemble une nouvelle étape dans leur vie conjugale et de renforcer leur complicité. Ce moment permet aussi à chaque membre de la famille de trouver sa place (Chauffaut et al., 2003).

Il est donc important de savoir offrir aux pères l'opportunité de s'impliquer quotidiennement dans leur relation avec leur enfant dès la naissance. Ceci permet d'agir sur les maltraitances infantiles et de les prévenir. L'implication du père à la naissance diminue également le stress et la dépression post-partum chez la maman et contribue à une relation de coparentalité positive. Cela a donc une influence sur le nouveau-né, car comme cité ci-dessus, la dépression post-partum a des effets sur le comportement des enfants (P. Ramchandani et al., 2005).

1.2 La vie sociale

Pendant que les parents prennent du temps pour s'occuper de leurs enfants, ils n'ont plus de temps à consacrer à leur vie sociale, leurs activités personnelles et leurs hobbies. En Suède, les papas qui ont pris un congé de parentalité de durée égale à celui leur épouse, ressentent moins cet effet (Lidbeck et al., 2018). Des hommes qui viennent d'être papas relèvent souvent que leur nombre de relations sociales diminuent (WHO Regional Office for Europe, 2007).

De plus, des études en Europe indiquent que les papas qui prennent des congés de paternité de plus longue durée ont des interactions plus proches avec leurs enfants que les papas qui prennent des congés de courte durée (Petts & Knoester, 2018).

1.3 Physiques

Les parents de jeunes enfants sont plus souvent en moins bonne santé que les autres. La raison la plus fréquente est l'épuisement physique (WHO Regional Office for Europe, 2007).

La parentalité peut parfois être synonyme de problèmes de santé tels que des infections, une activité physique moindre, ou de la fatigue. Ceux-ci reflètent le manque de temps entre les demandes familiales et les obligations professionnelles. Les hommes sont plus sujets à ce genre de problèmes dans les cas où ils prennent des congés de paternité traditionnels (en fonction du pays) (Lidbeck et al., 2018).

L'augmentation de l'implication des hommes dans leur rôle de père peut améliorer la santé physique tant pour la maman, l'enfant que le papa. La santé des papas est influencée par ses différentes positions : son rôle de père, son rôle professionnel et son rôle de mari. Les papas qui sont impliqués activement dans la sphère familiale et dans leur rôle de père développent moins d'habitudes négatives (comme la consommation de drogues, d'alcool, de tabac, etc.), ont moins de problèmes de santé et sont moins à risque de souffrir de dépression. Un congé de paternité payé donne l'opportunité aux pères de combiner vie familiale et professionnelle tout en leur apportant des bénéfices sur leur état de santé (WHO Regional Office for Europe, 2007). De plus, selon une étude menée en Belgique, le congé de paternité a également un effet sur la santé de la mère. En effet, un an après l'accouchement, le nombre de jours d'incapacité de travail des mères diminue de 32%. Ceci peut s'expliquer par le fait que si le père est présent après la naissance, les soins liés à l'enfant sont appris par les deux parents et le père réalise davantage des tâches ménagères, ce qui libère la maman et influence l'organisation et, implicitement, la santé des mamans (Fontenay & Tojerow, 2020).

Les résultats de 22 études longitudinales ont identifié que quand les papas étaient investis avec leurs bébés dès le plus jeune âge, cela engendrait des effets positifs sur la santé physique et sociale des enfants (WHO Regional Office for Europe, 2007).

L'inactivité physique est un problème majeur en santé publique dans les pays à moyens et hauts revenus. Il a été prouvé que ce taux d'inactivité physique pouvait être lié au degré d'importance qu'accorde le gouvernement à l'égalité des genres (tant dans le marché du travail, dans les politiques, telles que les politiques familiales avec les congés parentaux, etc.). Les pays qui ont une grande équité genrée sont souvent associés à une activité physique élevée tant chez les hommes que chez les femmes (Johansson et al., 2014). La parentalité est souvent associée à un déclin de l'activité physique et à une augmentation d'activités sédentaires. Diviser la durée du

congé de parentalité de manière égale entre les pères et les mères pourrait avoir des effets sur leurs activités physiques à long terme. Pour les femmes, partager les responsabilités concernant l'éducation des enfants leur permettrait d'avoir plus de temps pour réaliser une activité physique. Et pour les hommes, être capable de prendre du temps pour trouver son rôle de papa peut influencer la perception des priorités. Être la personne qui s'occupe principalement de l'enfant pendant une période déterminée peut conférer aux pères une meilleure estime d'eux-mêmes et donc booster leurs motivations à réaliser des activités physiques (Johansson et al., 2014).

1.4 Organisation familiale et conjugale

Il est très difficile de s'accorder sur la place de père et sur ce que signifie « être père » à l'heure actuelle. Pour Clerget (2018), « (...) il s'agit de ne pas réduire la fonction du père à un ensemble de comportements observables ou à un assemblage de caractéristiques genrées, qui feraient du père un modèle (...) ». Il est également important de souligner qu'il existe différentes manières de percevoir le rôle de père en fonction des zones géographiques, des cultures, des contextes familiaux et du temps (Clerget, 2018; Gaugue et al., 2021).

La société est construite sur toute une série de normes, celles-ci constituent des « codes » à suivre et s'ils ne sont pas respectés, ils peuvent engendrer des sanctions sociales. Ces normes sont également inscrites dans la famille. La mère a longtemps été perçue comme celle qui s'occupe des enfants et consacre du temps aux activités de type « suivi scolaire, trajets, organisation des temps de vie ». Le rôle du père est quant à lui associé aux exigences financières et aux loisirs des enfants (Gaugue et al., 2021). Les familles suivent encore ces schémas et les reproduisent (Marynissen et al., 2019; Périvier, 2017; WHO Regional Office for Europe, 2007). En 2005, en Belgique, une étude réalisée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a montré que les femmes passent 1h23 de plus par semaine que les hommes pour les soins aux enfants et leur éducation. Elles passent également 8h35 de plus par semaine aux tâches ménagères (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010).

Malgré tout, des études réalisées en Suède (2003) et en Belgique (2010, 2021) ont prouvé que les modèles familiaux changent : les hommes tendent vers une vie plus proche de la famille et les pères avec des jeunes enfants réduisent leur temps de travail. Les nouveaux pères souhaitent s'investir davantage auprès de leurs enfants. Ils semblent accorder de plus en plus d'importance à la vie de famille. De plus en plus d'hommes souhaitent être impliqués dès les premiers jours de leur nouveau-né. Le père n'est plus considéré comme pourvoyeur de revenus, il se montre

plus proche de ses enfants et exprime davantage d'amour et de tendresse envers son/ses enfant(s). Selon Dermott et Miller (2015), une nouvelle vision de la paternité émerge et repose sur l'image de pères plus impliqués (Bauer & Penet, 2005; Dermott & Miller, 2015; Gaugue et al., 2021; Goldbeter-Merinfeld, 2015; Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010; Marynissen et al., 2019; WHO Regional Office for Europe, 2007).

En Belgique, le nombre d'hommes qui prennent un congé de paternité a augmenté de 10% entre 2006 et 2008 (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010).

Lidbeck et Bernhardsson (2019) parlent du changement de la vision des couples en matière d'égalité des genres et de l'impact de celle-ci sur l'agencement entre le travail et la famille. Lorsque les deux membres du couple ont des visions positives en matière d'égalité des genres, le papa aurait davantage tendance à changer son emploi du temps au travail (Lidbeck & Bernhardsson, 2019). Malgré cette évolution de vision, les pères et mères sont confrontés à un paradoxe entre deux modèles : d'une part, il est demandé au père d'incarner l'autorité et d'autre part, on lui demande de faire preuve de tendresse. Nous sommes dans une nouvelle ère de paternité reposant sur l'image d'un père impliqué émotionnellement et économiquement (Gaugue et al., 2021).

Une étude réalisée en France par la Direction de la Recherche des Etudes, de l'Evaluation et des Statiques, DREES montre que les papas qui ont pris un congé de paternité sont davantage impliqués dans les tâches familiales, dans l'éducation, les soins liés aux enfants, etc. Cela ne prouve pas totalement que cette implication plus forte soit le fruit du congé de paternité lui-même, les pères qui prennent un congé de paternité sont plus enclins à vouloir s'investir auprès de leurs enfants. Néanmoins, cela montre que le congé de paternité permet aux pères d'accroître leur implication après la naissance et que cette demande émane des pères eux-mêmes (Périvier, 2017).

Le congé de paternité et l'implication des pères durant les premières semaines du bébé jouent également un rôle dans la prévention des violences conjugales. En effet, plusieurs hypothèses peuvent expliquer ce phénomène. Premièrement, si les parents ont tous les deux des congés parentaux payés, cela diminue le stress financier et donc prévient les disputes entre les partenaires au sujet des finances. Deuxièmement, le congé payé pour les parents leur permet de se consacrer uniquement à leurs nouvelles préoccupations familiales et de laisser de côté le stress du travail. Ceci promeut des relations plus saines, une meilleure santé mentale pour les parents, et par conséquent des pratiques parentales de qualité pour le nouveau-né. Cela donne

aux parents l'opportunité d'être plus attentifs aux besoins du bébé. Ce mode de parentalité contribue à une meilleure santé physique, mentale, comportementale pour le nouveau-né mais aussi pour la famille. Cette période favorise donc le développement de nouvelles compétences dans leur nouveau rôle pour les parents et ils peuvent le faire ensemble. Elle promeut donc un style de vie plus sain et des relations intrafamiliales harmonieuses (D'Inverno et al., 2018; Goldbeter-Merinfeld, 2015).

Enfin, une étude réalisée en Belgique a montré que dans les familles où le père est présent les jours qui suivent la naissance, il s'occupe davantage des tâches ménagères. Dans ces familles, le taux de séparation ou de divorce est moindre que chez celles où le papa n'a pas pris de congé de paternité (Fontenay & Tojerow, 2020).

1.5 Professionnels et économiques

La prise du congé de paternité peut être liée à des problèmes ou inconvénients au travail. Les travailleurs subissent une perte de salaire, ils peuvent entrer en conflit avec leur employeur ou avec des collègues à la suite de leur absence, ils peuvent rencontrer des soucis dans leur organisation au travail (ne pas trouver de remplaçant, par exemple) et subir des pressions. Certains employeurs n'adoptent pas une attitude positive envers leurs employés après une demande de congé de paternité. Certains dissuadent même les papas de prendre ce congé, en les menaçant de licenciement, par exemple (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010).

Dans une étude en Belgique (2010), 10,8% des répondants ont rencontré des problèmes au travail : 43,8% d'entre eux sont causés par l'employeur et 33,8% sont liés à la nature du travail (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010).

Les principales raisons évoquées par les papas qui ne prennent pas leur congé de paternité sont d'ordre professionnel, qu'il s'agisse de contraintes financières, d'une charge de travail trop importante, d'une faible flexibilité au travail ou encore de la peur de la réaction de l'employeur et des conséquences éventuelles (Chauffaut et al., 2003).

Une des raisons pour lesquelles les papas ne prennent pas leur congé de paternité peut être expliquée par des théories micro-économiques ; les partenaires développent des stratégies afin de concilier vie professionnelle et vie familiale et ainsi maximiser leur utilité commune. La prise de congé de paternité et/ou de maternité entraîne une diminution de revenus et/ou des pertes d'opportunités professionnelles. Dans les couples où le père (ou le co-parent) a un salaire

plus élevé et possède des opportunités élevées au travail, celui-ci possède donc un coût-opportunité supérieur à sa conjointe et sera donc moins susceptible de prendre un congé de paternité. Dans l'article de Bauer et Penet (2005), ces derniers mentionnent qu'il a été prouvé que le stress financier dans les familles influence régulièrement les comportements des pères : pour eux, leur responsabilité de père est associée à la protection familiale. L'impact négatif du stress lié aux finances sur les relations entre les pères et leurs enfants a également été étudié. Le fait de ne pas prendre le congé de paternité peut également refléter une forte implication professionnelle, une plus grande charge professionnelle, l'impossibilité de s'absenter et d'être remplacé ou encore une instabilité au travail (Bauer & Penet, 2005; Marynissen et al., 2019; WHO Regional Office for Europe, 2007).

Selon une étude (Marynissen et al., 2019), en Belgique, l'hypothèse du coût-opportunité est claire : plus les pères ont un revenu élevé, moins ils recourent au congé de paternité. Il en est de même pour la flexibilité du congé de paternité (en termes de jours ou d'heures). Cette hypothèse est une des raisons principales pour lesquelles les papas ne prennent pas de congé de paternité en Belgique (Marynissen et al., 2019).

Une autre raison pour laquelle les pères prennent peu leur congé de paternité peut être expliquée par la stigmatisation du travailleur idéal. Les employeurs peuvent décourager leurs employés à prendre un congé étant donné leur culture et la stigmatisation régnant au travail. Celle-ci est basée sur le modèle d'un homme qui soutient sa famille en ramenant un revenu à la maison et assure donc une certaine sécurité financière. Si les employés veulent être de bons pères de famille, ils doivent donc travailler pour garantir des ressources pécuniaires à leur famille. Cette culture peut varier si le papa travaille dans une grande entreprise ou dans une petite entreprise, s'il travaille dans une entreprise à prédominance masculine ou féminine. Beaucoup d'organisations en Europe sont marquées par des normes patriarcales et les employeurs peuvent influencer indirectement la décision des papas de demander leur congé de paternité (Bauer & Penet, 2005; Marynissen et al., 2019; WHO Regional Office for Europe, 2007).

De plus, le retour au travail peut parfois s'avérer difficile. En effet, après leur congé de paternité, certains pères peuvent éprouver un sentiment de culpabilité ou de regret à retourner au travail. À cause de la charge de travail qui s'est accumulée durant leur absence, certains ont parfois l'impression qu'ils payent le congé qu'ils ont pris. Lors de leur retour au travail, la charge de travail est injustifiée. Cependant, d'autres pères vivent très bien leur retour au travail. Dans certaines entreprises, le congé de paternité est considéré comme « sacré » et mieux accepté par les collègues et supérieurs (Chauffaut et al., 2003).

Certains papas ne prennent pas de congé de paternité, car leur temps de travail ou la proximité du lieu de travail par rapport au domicile leur permettent de se rendre disponibles rapidement pour leur enfant (Bauer & Penet, 2005).

D'autres raisons, autre que financières ou professionnelles, pour lesquelles les papas ne prennent pas ce congé de paternité sont détaillées dans le point 5 de ce chapitre.

2. Les motivations et caractéristiques des papas qui prennent un congé de paternité

Dans une étude réalisée en Belgique (2010), 81,3% des répondants ont pris leur congé de paternité, parmi ceux-ci, 80,9% ont pris les 10 jours, qui était la durée de base et 70% l'ont pris en une seule fois. La grande majorité (93,8%) l'ont pris après l'accouchement. Parmi les répondants, 85% ont utilisé ce congé pour aider leur partenaire. Un pourcentage similaire (83,5%) a également utilisé ce congé pour passer du temps avec le bébé et 33% des répondants l'ont utilisé pour s'adapter au fait d'avoir un nouveau-né à la maison. Dans cette étude, il ressort que 44,6% des répondants n'ont pris qu'une partie de leur congé ou n'ont pas pris de congé de paternité. Les raisons pour lesquelles les employés n'ont pas pris ou seulement une partie du congé sont : le travail (peur de demander ce congé, l'employeur ne voulait pas), des raisons financières et/ou des raisons personnelles (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010).

Une autre étude, menée en France par la DREES (2004) a permis de broser le portrait des papas qui prennent un congé de paternité. Pour 22% des papas interrogés, l'organisation de la cellule familiale est un argument justifiant la prise du congé de paternité, y compris la volonté de s'occuper des autres enfants (29%) et l'utilisation du congé pour régler quelques démarches administratives (16%). L'utilisation de ce congé pour se reposer est très rare. La prise de décision de recourir au congé de paternité provient essentiellement d'une concertation au sein du couple (Bauer & Penet, 2005).

La décision de prendre le congé dépend de plusieurs facteurs : de naissances multiples ou non, du nombre d'enfants déjà présents dans la famille, de l'état de santé de la mère, de la présence de famille élargie ou non, etc. De plus, certains pères prennent ce congé simplement parce qu'ils y ont droit (Chauffaut et al., 2003).

Le choix du moment du congé de paternité est souvent guidé par le souhait de profiter des premiers jours du nouveau-né et d'être présent par la suite, lorsque la maman et le bébé rentrent à la maison. Cependant, les pères de familles nombreuses prennent leur congé plus

favorablement quand la maman rentre à la maison. En effet, dans ce cas, le congé de paternité est souvent pris pour s'occuper des aînés. 13% des papas prennent leur congé de paternité lorsque leur conjointe termine son congé de maternité pour pouvoir la relayer auprès du bébé (Bauer & Penet, 2005). D'autres pères choisissent ce moment en fonction de leur activité professionnelle ou en fonction de la reprise des activités de la maman (Chauffaut et al., 2003).

La principale activité durant le congé de paternité constitue à aider la maman, tant au niveau psychologique (fatigue et stress) qu'au niveau physique (aide matérielle). Les pères préfèrent attendre le retour à la maison pour aider la maman dans les activités liées au nouveau-né. Certains secondent la mère et d'autres prennent les initiatives et réalisent les soins seuls. D'autres papas, peu nombreux, n'attendent pas le retour à la maison et apprennent en même temps que la maman les soins du bébé. Certains s'investissent davantage dans les soins car ils souhaitent passer des moments d'intimité seuls avec leur enfant, en dehors de la présence maternelle et ainsi créer des liens avec leur bébé. La situation est différente lorsqu'il s'agit de naissances multiples, les parents s'occupent à tour de rôle de chacun des enfants. Quant à l'aide matérielle comme la cuisine, la vaisselle, le ménage, elle est souvent jugée comme non indispensable par les papas, mais une partie d'entre eux utilise ce congé de paternité afin de réaliser ces tâches. Pour finir, durant le congé de paternité, certains papas en profitent pour réaliser d'autres activités comme finir des travaux, déménager, aménager la maison, se reposer, passer du temps avec la famille élargie, etc. (Chauffaut et al., 2003).

Le rôle du père durant le congé de paternité n'est pas perçu identiquement en fonction qu'il s'agit d'un premier enfant ou lorsque la cellule familiale s'agrandit. 85% des primipares souhaitent passer du temps avec leur nouveau-né, tandis que seulement 41% des pères ayant déjà quatre enfants avancent cet argument. Dans ce cas-ci, le temps du congé de paternité est utilisé pour s'occuper des autres enfants. Ceci est également valable pour l'argument qui consiste à utiliser le congé de paternité pour passer plus de temps avec la conjointe : trois pères sur quatre avancent cet argument lorsqu'il s'agit d'un premier enfant mais un papa sur deux l'avance lorsque le ménage compte plus de quatre enfants (Bauer & Penet, 2005; Chauffaut et al., 2003).

L'âge joue également un rôle dans la motivation à prendre un congé de paternité : 73% des pères âgés de 30 à 34 ans prennent leur congé de paternité alors que les tranches d'âges de part et d'autre recourent moins au congé de paternité (68% des papas âgés de moins de 30 ans, 60% des 35-39 ans et 56% des 40 ans et plus). Pour les plus jeunes, cela peut s'expliquer par le manque de stabilité dans l'emploi. Pour les plus âgés, cela se justifie par un manque à gagner

lié aux rémunérations plus hautes et à une pression professionnelle importante (Bauer & Penet, 2005).

Le nombre d'enfants déjà présents dans le ménage influence la prise du congé de paternité, pour les papas ayant eu un premier enfant, 69% d'entre eux ont pris un congé de paternité, 67% pour les papas ayant eu un deuxième enfant, 63% pour le troisième et 58% à partir du quatrième enfant (Bauer & Penet, 2005).

La décision de recourir au congé de paternité dépend très fortement de la catégorie socio-professionnelle du papa. Des écarts importants existent entre les papas indépendants et les papas salariés. En effet, seulement 22% des pères indépendants ont recours au congé de paternité. Ceci peut s'expliquer par le fait que le besoin de recourir au congé peut être moins ressenti lorsque le père peut adapter aisément ses horaires, être disponible de la journée et lorsque le travail est très proche du domicile (Bauer & Penet, 2005).

Plusieurs facteurs influencent la décision de prendre le congé de paternité en plus de la catégorie socio-professionnelle, telles que la rémunération, les conditions d'indemnisation, la situation professionnelle, ainsi que sa stabilité d'emploi et le degré d'investissement. Des pères qui ont une compensation salariale sans limitation de plafond ne prennent pas nécessairement plus facilement le congé de paternité, ce qui montre que d'autres contraintes associées au travail, autre que le salaire, peuvent influencer la décision de prendre un congé de paternité. À l'opposé, les pères les plus modestes sont également peu nombreux à prendre le congé de paternité. Cela peut s'expliquer par le manque de connaissances sur le sujet (Bauer & Penet, 2005).

Enfin, la motivation de prendre un congé de paternité provient également de l'activité professionnelle de la maman. Près de 70% des papas ont pris un congé de paternité lorsque leur compagne est active professionnellement. Lorsque la maman est au foyer ou sans travail, seulement 58% des papas prennent un congé de paternité (Bauer & Penet, 2005).

Certains pères prennent des congés supplémentaires pour allonger leur congé de paternité, ces jours sont pour la plupart pris dans les deux mois qui suivent la naissance. La raison principale à ce prolongement est de pouvoir passer plus de temps avec son/ses enfant(s) (Bauer & Penet, 2005).

3. Les obstacles à l'utilisation du congé de paternité

Comme expliqué ci-dessus, le congé de paternité peut avoir des répercussions professionnelles et économiques. Celles-ci sont les principales motivations évoquées par les papas qui n'ont pas pris leur congé de paternité.

Les démarches administratives lourdes, la méconnaissance des conditions d'accès ou encore le manque d'intérêt envers le congé de paternité sont également des raisons citées par les papas justifiant la non-prise du congé (Bauer & Penet, 2005).

La décision de ne pas prendre de congé de paternité est souvent prise uniquement par le père, alors que la décision de prendre le congé de paternité est, quant à elle, souvent prise en couple (Bauer & Penet, 2005).

Il faut toutefois tenir compte de certains facteurs exerçant une influence sur les pères : l'âge, s'il est papa pour la première fois ou non, son éducation, etc. Si le père a tendance à mettre la famille en priorité, il aura davantage tendance à choisir un poste qui permet de concilier vie de famille et vie professionnelle, sans en ressentir de trop grandes conséquences (Marynissen et al., 2019; WHO Regional Office for Europe, 2007).

4. La durée du congé de paternité et ses effets

En Belgique, le congé de paternité est passé de 10 à 15 jours en janvier 2021. Dans le cadre de ce mémoire, j'ai décidé d'étudier la durée de 10 et 15 jours en fonction du moment où les papas ont pris leur congé de paternité : avant janvier 2021 ou après. Je leur ai également demandé leur avis sur la possibilité de prendre trois mois et la manière dont ils organiseraient leur temps pendant ces trois mois. J'ai choisi cette période en référence au congé de maternité, qui peut durer de 9 à 14 semaines en post-natale. De plus, en Europe, dans les pays nordiques, comme en Norvège, Finlande, Islande, etc. les papas ont un congé de paternité qui peut durer jusque trois mois (Moss, 2016).

Une étude réalisée en Belgique (2010) a mis en évidence que 40,6% des répondants sont satisfaits de la durée du congé de paternité, cependant un tiers des répondants ne le sont pas. Les papas veulent passer plus de temps avec leur partenaire et leur bébé et souhaitent également amener plus de soutien à leur compagne (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010).

Dans la commission des 1000 premiers jours, il est mis en évidence que la durée du congé de paternité n'est pas suffisante pour permettre au couple parental de créer une relation intense, de

mettre en place un système familial qui protège au mieux le nouveau-né, et tout cela peut se faire grâce aux attachements (Golse, 2020).

La durée du congé de paternité peut avoir de nombreuses influences, comme une plus grande égalité des genres (au sein du ménage, dans la répartition des tâches, dans le monde du travail, etc.), ainsi que sur les aspects physiques, psychologiques et sociaux. De nombreuses études ont été réalisées dans les pays nordiques, étant donné que le congé de paternité et sa durée y sont agencés différemment. Dans ce chapitre, je présente les différents résultats tirés de ces études et les effets de la durée du congé de paternité sur la vie des pères et de leur famille.

Depuis 1974, les parents suédois ont la possibilité de partager la durée du congé de parentalité. Ce projet avait pour objectif d'encourager les parents à partager les responsabilités et les soins liés aux enfants, ainsi que d'augmenter les liens entre les parents et leurs enfants, de promouvoir les congés parentaux pour les deux sexes et de permettre aux femmes d'avoir une plus grande place dans le secteur du travail (Lidbeck et al., 2018).

Une étude a comparé les parents qui avaient divisé ce congé de parentalité et ceux qui ne l'avaient pas fait. Les principales conclusions de cette recherche sont que les papas qui ne partagent pas ce congé parental sont plus affectés par le stress, tandis que les couples qui ont divisé équitablement le congé parental sont moins stressés, aussi bien la maman que le papa. De plus, les papas sont plus présents physiquement et émotionnellement auprès de leur enfant. Les couples développent également une meilleure compréhension de l'organisation et du style de vie de leur partenaire après le partage du congé. Pour les papas qui n'ont pas pris la même durée de congé que la maman, le stress plus élevé peut être expliqué par la nouvelle responsabilité d'être père, le manque d'expérience possible et l'obligation de répondre à ses responsabilités professionnelles en même temps. Pour les papas primipares, la découverte et l'appropriation du nouveau rôle de père et la coordination des nouvelles responsabilités familiales et professionnelles ont été vécues comme très complexes et peuvent également expliquer le stress vécu par les papas (Lidbeck et al., 2018).

Selon Månsdotter et al. (2010), les papas qui prennent des congés prolongés auraient un style de vie plus sain et seraient en bonne santé (Månsdotter et al., 2010).

Une étude de cohorte réalisée en Suède a montré que partager la durée du congé de parentalité était associé à une réduction de la mortalité, en particulier chez les hommes. Ceci s'explique notamment par le fait que le congé de parentalité induit des changements positifs sur la santé, dans les habitudes et les comportements, comme l'activité physique. De plus, une étude

canadienne a prouvé que quand les hommes deviennent papas et prennent leur congé de paternité, la dynamique dans la famille change. Les responsabilités sont partagées et ceci affecte les hommes, notamment dans leur motivation à faire de l'exercice physique, dans leur estime de soi, etc. Ces explications données, selon l'étude de cohorte, expliqueraient la diminution du taux de mortalité chez les hommes investis dans leur parentalité (Johansson et al., 2014).

Toujours en Suède, une étude a démontré qu'un congé de parentalité de durée égale entre le père et la mère permet d'améliorer la qualité du lien entre le papa et la maman ainsi que l'engagement des parents envers leur vie de famille (Lidbeck & Bernhardsson, 2019).

En Norvège, une étude a mis en lumière que le congé de paternité plus long permet aux papas de rester seuls à la maison pour s'occuper des enfants et cela confèrerait un sentiment de compétence et d'implication chez les pères. De plus, cette étude a également permis d'observer que l'allongement du congé de paternité peut engendrer des changements de comportements, comme l'implication des pères dans les tâches ménagères. En effet, les papas qui passent plus de temps à la maison avec les enfants prennent davantage conscience de la charge de travail que représentent le fait d'être à la maison avec un enfant en bas âge et de s'occuper des tâches ménagères. Ainsi, ils comprennent mieux les tâches et la responsabilité que les épouses assument quotidiennement. Dans cette étude, il a également été mis en évidence que les pères qui restent à la maison pendant une longue période créent davantage de liens avec les enfants sur le plan affectif. Cette étude a également montré que les papas comprennent mieux les attitudes non verbales de leurs enfants. Le fait de passer davantage de temps avec leurs enfants permet aux pères d'être plus sensibles à leurs émotions et de nouer des liens plus forts (Kvande & Brandth, 2016).

En Norvège, en Finlande et en Suède, il s'est avéré qu'après avoir allongé le congé de paternité, celui-ci est devenu normal et automatique. Les pères éprouvent un sentiment d'autonomie et de responsabilité envers leurs enfants et sont généralement moins stressés. En plus des liens affectifs noués avec leurs enfants, la durée plus longue du congé de paternité permet également aux pères d'ouvrir les yeux sur les conceptions antérieures de l'éducation des enfants. Ceci génère une évolution vers un partage plus égal des tâches parentales et l'acquisition de compétences organisationnelles chez les pères. De plus, le congé de paternité de plus longue durée aide les pères à définir leur propre rôle et modèle de paternité (Kvande & Brandth, 2016; Lammi-Taskula, 2016).

5. Égalité des genres

À la naissance des enfants, les inégalités entre les genres se renforcent, que ce soit au niveau professionnel, domestique et familial. En effet, les tâches domestiques et familiales sont souvent réalisées par les femmes, qui ne peuvent donc pas s'investir autant dans le monde du travail que les hommes. Elles adaptent leur carrière aux contraintes familiales afin de pouvoir s'occuper des enfants (Périvier, 2017).

Il existe deux inégalités lorsque l'on parle de congés parentaux ; d'une part l'inégalité hommes-femmes dans la politique familiale, mais également dans le domaine du travail. Les femmes qui s'occupent des enfants sont considérées comme moins fiables et moins investies par leurs employeurs. Une étude prouve que les tâches liées à l'enfant, comme les rendez-vous chez le pédiatre, les problèmes scolaires, le fait de quitter le travail, sont davantage assumées par les femmes. Ces tâches ont des répercussions plus importantes sur leur vie professionnelle, dont le passage à un temps partiel. De plus, l'augmentation du temps de travail des femmes ne se traduit pas par une augmentation équivalente de la participation des hommes aux tâches ménagères et à l'éducation des enfants (D'Inverno et al., 2018; Marynissen et al., 2019; Périvier, 2017).

Une étude aborde la difficulté pour les femmes d'évoluer dans leur carrière et la difficulté des pères à prendre des congés de paternité (Kuitto et al., 2019). Ceci peut s'expliquer par le fait que les femmes sont susceptibles d'avoir plusieurs grossesses au cours de leur carrière, ce qui obligera l'employeur à les écarter un certain temps pour qu'elles puissent bénéficier de congés de maternité. Pour l'employeur cela aura des répercussions financières, d'une part parce que l'employée ne sera pas active au travail durant cette période et d'autre part parce qu'il devra déboursier de l'argent pour financer ce congé. Selon cette étude, l'attitude de certains employeurs ne motive pas les futurs papas à demander leur congé de paternité ou à prolonger ce congé. Les résultats de cette étude empirique montrent que les papas qui ont un emploi stable ont plus d'enfants que ceux qui ont un emploi instable. L'utilisation des congés post-partum est très différente en fonction du sexe et de la carrière. Les femmes qui ont un emploi instable prennent un congé de maternité plus long et ont plus d'enfants que celles qui ont un emploi stable. A contrario, les hommes avec un emploi stable prennent plus facilement un congé de paternité plus long et ont plus d'enfants. Les femmes auront davantage tendance à avoir des pauses carrière après leurs grossesses, ceci explique la différence entre les sexes. Cette étude prouve que l'égalité des genres dans le monde du travail a un impact sur l'égalité dans les familles. Les papas qui prennent un congé de paternité plus long ont un engagement plus fort dans les tâches ménagères et les tâches liées aux enfants. En effet, l'évolution dans la question

de l'égalité de genre fait notamment appel à la division des tâches dans les couples, et fait donc référence au congé de paternité (Kuitto et al., 2019).

Un premier pas contre cette inégalité est donc d'allonger le congé de paternité. Allonger le congé de paternité au même nombre de jours que celui de la femme permettrait de diffuser une norme sociale égalitaire. Selon Kuitto et al. (2019), il serait opportun de penser à combiner travail et famille grâce à des horaires plus flexibles ou à des arrangements dans les congés parentaux. De plus, il est urgent de changer les attitudes face au travail et dans la sphère familiale avec une plus grande implication des pères dans la prise en charge des enfants (Kuitto et al., 2019).

Une autre injustice professionnelle est que les employeurs adaptent plus facilement les horaires des femmes que celui des hommes. Les pères ont pourtant envie de participer davantage à l'éducation de leurs enfants mais on ne leur laisse pas la possibilité d'adapter leurs horaires (Kuitto et al., 2019).

La recherche montre que quand les hommes passent plus de temps au sein de la famille pendant que les femmes consacrent un peu plus de temps au travail, la vie de famille devient un lieu de négociation. Ce qui établit implicitement de nouveaux modèles familiaux et change les relations au sein de la famille (WHO Regional Office for Europe, 2007).

Monica Lidbeck et Susanne Bernhardsson (2019) mettent en avant qu'un congé de parentalité réparti de manière plus égale entre les parents est lié à une meilleure qualité de coparentalité perçue et à une meilleure satisfaction dans l'équilibre travail-famille pour les deux, papa et maman (Lidbeck & Bernhardsson, 2019).

La volonté des politiques en Suède, où le congé de parentalité est de 90 jours pour chaque parent, est de promouvoir l'égalité des sexes grâce à des politiques sociales, comme le congé de parentalité. Le taux de mamans suédoises dans le monde du travail est de 85% alors que la moyenne des pays de l'OCDE est de 66% (Lidbeck & Bernhardsson, 2019).

Comme indiqué dans le paragraphe sur les effets physiques, l'égalité de genre dans la parentalité peut avoir des effets sur l'activité physique, et par conséquent sur la santé des individus.

Malgré les volontés accrues en matière d'égalité de genre, les hommes et les femmes reproduisent toute une série de traditions genrées dans la parentalité, que cela soit en théorie ou en pratique. Ces normes genrées divulguent des messages aux hommes et aux femmes sur ce qui est bien de faire au sein du couple, de la famille ou au travail. Elles soutiennent que les

femmes sont les principales dispensatrices de soins aux enfants et que les pères constituent le principal soutien financier dans la famille. Les hommes et les femmes suivent ces normes, car ne pas les respecter pourrait entraîner des sanctions sociales. Les couples ont donc tendance à suivre ces normes et à les reproduire consciemment ou inconsciemment (Marynissen et al., 2019; Périvier, 2017; WHO Regional Office for Europe, 2007).

Les politiques en matière de congé parental influent énormément sur le recours à celui-ci ou non. En effet, si le revenu octroyé pendant le congé est suffisamment élevé, il sera socialement plus valorisé. Si le congé est flexible, il peut réduire les obstacles à la prise de celui-ci, comme la possibilité de prendre les congés en journées, demi-journées, quand l'employeur le souhaite. Cela est moins discriminant au travail et donc davantage accepté par les employeurs et employés. Les politiques peuvent donc jouer un rôle sur les obstacles à la prise du congé de paternité, notamment sur la stigmatisation au travail, les désavantages professionnels et sur la stigmatisation sociale.

Le congé parental payé pour les deux parents assure la sécurité de l'emploi, du temps libre à passer avec le nouveau-né sans interruption de revenus, ainsi que l'absence de conflits entre le travail et les responsabilités familiales. Cette période permet aux parents de développer de nouvelles compétences dans leur nouveau rôle, qu'ils peuvent mettre en pratique ensemble. Ce moment est favorable à l'adoption d'un style de vie plus sain et à la création de relations interfamiliales harmonieuses. Si les parents ont tous les deux des congés parentaux payés, cela diminue le stress financier et donc prévient les disputes entre les partenaires au sujet des finances.

Le congé payé pour les parents leur permet de se consacrer uniquement à leurs nouvelles préoccupations familiales et de laisser de côté le stress du travail. Cela permet également de prévenir les violences inter-partenaires, de promouvoir des relations plus saines, une meilleure santé mentale pour les parents et, par conséquent, des pratiques parentales de qualité pour le nouveau-né (D'Inverno et al., 2018).

Il est clair que des études sur le long terme sont nécessaires pour prouver les effets du congé de paternité sur l'enfant au moment de son adolescence. Néanmoins, il a été démontré que le congé de paternité permet d'améliorer les pratiques parentales et les liens familiaux, de réduire les risques sur la santé mentale et sur les comportements à l'adolescence.

Les congés de paternité payés constituent donc un moyen de prévention contre les maltraitances intra-partenaires et infantiles en permettant des pratiques parentales plus saines et des relations parents-enfants plus fusionnelles.

6. Le congé de paternité en Europe

En 1996, les directives de l'Union Européenne concernant le congé parental sont entrées en vigueur. Celles-ci garantissent aux employés au minimum trois mois de congé parental (non payé) après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Néanmoins, les opportunités de prendre un congé de parentalité varient d'un pays à un autre, en matière de financement, de durée, de flexibilité, etc. Dans la plupart des pays, la durée du congé de parentalité varie selon que l'on soit un homme ou une femme. Par exemple, la Belgique, la France, les Pays-Bas, le Portugal, l'Espagne et les Royaume-Unis proposent des congés spécifiques pour le papa qui varient entre deux et onze jours. D'autres pays, associent le congé de parentalité à un congé familial, comme la Norvège, la Finlande et la Suède (WHO Regional Office for Europe, 2007). Cependant, dans cinq pays (Croatie, Espagne, Pologne, République Tchèque et Royaume-Uni), une partie du congé de maternité peut être transférée au papa après une simple autorisation de la maman (Moss, 2016).

Certains pays européens ont regroupé les congés de maternité et de paternité en un seul dispositif, mais restant en partie individualisé (l'Islande, la Norvège, la Suède et le Portugal). Les jours de congé varient donc d'un pays à un autre. Ils sont de 90 jours pour l'Islande et de dix semaines minimum en Norvège. La Finlande a un quota de six mois pour le papa et la Suède a deux mois réservés à chaque parent (WHO Regional Office for Europe, 2007).

L'un des principaux objectifs du Conseil européen de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est d'augmenter le recours aux congés familiaux, dont le congé de paternité, et de rendre le monde du travail plus flexible pour les hommes, notamment en matière de congés de paternité. En effet, ces objectifs proviennent de constats récurrents d'inégalités entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement dans le monde du travail. L'une des causes de ces constats provient essentiellement de politiques inadéquates en matière d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Un moyen de résoudre cette inégalité est de réduire la distribution inégale des responsabilités familiales. La Commission est arrivée à ces constats après une revue d'études concernant le rôle et les effets des congés parentaux. Les congés ont un effet positif sur les inégalités hommes-femmes à condition que ceux-ci soient flexibles, attractifs (salaire) et qu'une part suffisamment importante soit réservée aux pères. Tout ceci joue un rôle important

dans la répartition des tâches professionnelles et familiales entre parents, et a par conséquent un effet positif sur l'emploi des femmes (Collombet & Math, 2018; European Commission et al., 2018).

Dans ces mesures de nouvelle proposition directive, se trouve l'introduction dans le droit européen d'un congé de paternité d'au moins dix jours et rémunéré à la suite de la naissance d'un enfant (Collombet & Math, 2018).

Les positions retenues par le Conseil et le Parlement européen en 2018 sont les suivantes : le principe du congé de paternité de dix jours est conservé, mais les Etats peuvent décider du mode de répartition de ces jours. L'objectif de ce congé de paternité est de s'occuper de l'enfant né, et les dix jours valent pour un travail temps plein, les Etats peuvent modifier cette durée au prorata du temps de travail du père. Ce congé est payé à 80% du salaire brut. Ce congé est également valable pour les adoptions, un enfant mort-né et les seconds parents (Collombet & Math, 2018).

6.1 En Suède

En 1974, la Suède a été le premier pays à avoir créé une législation sur un système de congé de parentalité neutre (Marynissen et al., 2019; Périvier, 2017).

En Suède, il n'existe pas de congé maternel ou de congé paternel mais un congé parental dont les caractéristiques sont les suivantes. Celui-ci permet au co-parent de prendre congé pendant dix jours durant les 60 premiers jours suivant la naissance. Pendant ces 10 jours, le co-parent reçoit un revenu équivalent à 77,6% de son salaire (Marynissen et al., 2019; Périvier, 2017).

Le congé parental est basé sur la résidence, il couvre donc toutes les personnes qui sont assurées en Suède. Ceci signifie que les personnes indépendantes, au chômage, etc. ont droit au congé parental. Le congé parental est un droit individuel et transférable, 240 jours payés sont accordés à la maman et 240 jours payés au papa, ainsi que douze mois à partager entre les deux parents. Chaque parent a en plus deux mois qui leur sont strictement réservés à chacun et non cessibles. Ces congés doivent être pris pour la majeure partie endéans les quatre premières années de l'enfant, mais peuvent être utilisés jusqu'au moment où l'enfant atteint l'âge de douze ans. Les congés peuvent se prendre en journée, en demi-journée ou en huitième de journée (Marynissen et al., 2019; Périvier, 2017).

Environ 80% des pères prennent leur congé parental en Suède (Marynissen et al., 2019).

6.2 En Finlande

Depuis 1990, la Finlande a introduit le « quota paternel », aussi appelé « le mois du père ». Ce quota était initialement de quatre semaines, en 2010 il était de six semaines, et en 2013 le congé de paternité et le « mois du père » ont été remplacés par un congé de paternité individuel de 9 semaines. Ce congé de paternité peut être utilisé jusqu'aux deux ans de l'enfant et trois semaines peuvent être prises en même temps que la mère (Lammi-Taskula, 2016).

Les parents peuvent prendre jusqu'à 158 jours de congé. Ils peuvent diviser cette période entre eux comme ils le souhaitent ou seulement un des deux parents peut prendre tous les congés. En plus de ceux-ci, il existe un congé de paternité, d'approximativement neuf semaines. Tous ces congés sont payés (Kuitto et al., 2019).

6.3 En Norvège

En 1993, la Norvège a introduit le « quota paternel », il est passé de quatre à dix semaines aujourd'hui. En plus de ce quota, le père dispose de 26 semaines à partager avec la maman. Depuis l'introduction de ce quota, environ 90% des pères y recourent. Au total, les parents disposent d'une durée de 46 semaines, le papa possède dix semaines et la maman aussi, le reste est à partager de façon flexible entre les deux parents. Ces 46 semaines sont indemnisées à 100% du salaire (Kvande & Brandth, 2016; Périvier, 2017).

6.4 En Islande

En 2000, l'Islande a mis en place un dispositif, dans les réformes de politique de congé, appelé « *Faedingarorlof* », qui signifie « congé de naissance ». Celui-ci dure neuf mois : le père et la mère disposent chacun de trois mois et disposent en même temps de trois mois supplémentaires pour le couple, qu'ils peuvent répartir quand ils veulent (Moss, 2016).

6.5 En France

Depuis janvier 2002, les pères français peuvent bénéficier de trois jours accordés et payés par leur employeur (code du travail) et de onze jours payés à 80% de son salaire dans la limite du plafond imposé par la sécurité sociale. Ce congé de onze jours est non fractionnable mais il n'est pas obligatoire que ceux-ci soient pris immédiatement après les trois jours accordés par l'employeur. Néanmoins, ce congé doit être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance (Bauer & Penet, 2005).

Ce 23 septembre 2020, Emmanuel Macron a annoncé que la durée du congé de paternité serait doublée, passant de 14 jours à 28 jours. Trois jours seront à la charge de l'employeur et les jours restants seront financés par la sécurité sociale. Cette mesure est entrée en vigueur en juillet 2021. À partir du premier juillet 2021, la durée du congé de paternité est passée de onze à 25 jours (République Française Service-Public, 2021).

7. Le congé de paternité en Belgique

7.1 Historique du congé de paternité en Belgique

Initialement, le congé de paternité était assimilé aux « congés de circonstances » et était prévu pour une période trois à quatre jours, le papa devait les prendre dans les deux semaines suivant la naissance de l'enfant (Van der Stichele, 2012). Depuis juillet 2002, le congé de paternité en Belgique est passé de trois à dix jours (Du Brulle, 2020). Depuis avril 2009, les papas peuvent librement choisir quand prendre les dix jours de leur congé de paternité dans les quatre mois qui suivent l'accouchement. Avant le 1^{er} avril 2009, le travailleur n'avait qu'une période de 30 jours pour placer son congé de paternité (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010). Le 30 septembre 2020, selon l'accord Vivaldi, un nouveau gouvernement belge est né. Ce gouvernement se veut paritaire en termes de genre, et soulève des questions sur l'égalité des sexes. Pour ce nouveau gouvernement, l'égalité des sexes est une valeur fondamentale et il souhaite y contribuer activement via des politiques intérieures. Parmi ces changements en matière d'égalité des sexes, le congé de paternité sera réformé. Les dirigeants souhaitent avoir une meilleure répartition entre les hommes et les femmes. Le congé de paternité à la naissance est donc prolongé de dix à quinze jours depuis janvier 2021. Ce nombre n'équivaut pas aux jours dont bénéficient les mamans, mais il constitue une avancée vers une égalité des genres (la Ligue des familles, 2020).

7.2 Textes officiels sur le congé de paternité en Belgique

a. Congé de paternité

Le 1^{er} juillet 2002, est entrée en vigueur une réglementation relative au congé de paternité. Celle-ci est applicable pour tous les travailleurs engagés sous un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978, ce qui signifie que tout le secteur privé et le personnel contractuel du secteur public sont concernés. Les membres du personnel statutaires, les membres du personnel subventionné de l'enseignement libre non engagés sous un contrat régi par la loi du 3 juillet 1978, les bénévoles, les indépendants et conjoints aidants (c'est-à-dire, les personnes sans

revenus fixes, sans emploi) ne sont donc pas sous la réglementation du 3 juillet 1978 (Collombet & Math, 2018; Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2020b).

La réglementation relative au congé de paternité prévoit donc que chaque travailleur masculin (quel que soit son temps de travail : temps plein ou temps partiel) a droit à 15 jours d'absence pour la naissance d'un enfant dont la filiation¹ a été établie à son égard. Le travailleur peut choisir quand il veut prendre ces 15 jours, dans les quatre mois à partir du jour de l'accouchement. Il peut soit les prendre en une fois, soit choisir de les étaler (Collombet & Math, 2018; Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2020b).

Pour les papas de jumeaux ou de naissances multiples, le congé de paternité reste de 15 jours et n'est pas augmenté (Collombet & Math, 2018; Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2020b).

Les trois premiers jours du congé de paternité sont payés de manière complète, à condition que le travailleur ait au préalable informé son employeur de l'accouchement ou du moins aussi vite que possible. Les jours restants, le travailleur perçoit une allocation versée via les mutuelles. Le montant est de 82% de son salaire brut (plafonné). Selon une étude réalisée par l'OCDE, la Belgique est considérée comme offrant une compensation trop faible pour le congé de paternité (Collombet & Math, 2018; Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2020b).

Depuis mai 2019, les indépendants qui deviennent pères ou co-parents ont droit à un congé de paternité. Pour obtenir ce droit, ils doivent néanmoins répondre à quelques conditions. Leurs cotisations sociales pour les trimestres de référence (les deux trimestres avant le trimestre de l'accouchement) doivent être payées. La législation prévoit également un congé de paternité de maximum 15 jours pour les pères indépendants. Ils reçoivent une allocation dont le montant s'élève à 83,26 euros par jour de congé. Les papas ou co-parents peuvent choisir comment placer ces jours, à condition qu'ils soient pris dans les quatre mois suivant la naissance. Ils peuvent prendre soit 15 jours complets ; 30 demi-jours ou en alternance des demi-jours et des

¹ « Le droit de la filiation est régi par les articles 312 à 342 du Code civil. La filiation est un lien juridique entre un enfant et sa mère et/ou son père.

Elle est établie selon des règles précises et entraîne des obligations entre le parent et l'enfant. La filiation est automatiquement établie entre le père et l'enfant, si les parents sont mariés lors de la naissance. En cas de divorce ou de séparation, si elle s'est déroulée dans les 300 jours après la naissance, le lien de filiation est établi entre l'enfant et le père. Après ces 300 jours, le lien de filiation doit être établi par voie administrative, avec l'accord de la mère.

jours complets. Pour les indépendants qui ne prennent pas plus de huit jours complets de congé, une indemnité supplémentaire de 135 euros est versée, qui correspond au montant de 15 titres-services (Liantis, 2021).

Cependant, les papas ou co-parents au chômage n'ont pas droit à un congé de paternité, contrairement aux femmes enceintes à la recherche d'un emploi (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010).

b. Congé de naissance des co-parents

Depuis le 20 mai 2011, les co-parents ont droit, sous certaines conditions, à dix jours de congé lorsque leur partenaire accouche. Les co-parents (du sexe opposé ou de même sexe) sont désignés comme les personnes qui n'ont pas de lien de filiation directe avec le nouveau-né.

Différentes conditions doivent être remplies :

- L'enfant ne doit pas avoir de filiation avec le père, il ne doit avoir un lien de filiation qu'avec sa mère. Si un lien de filiation avec le père existe, c'est lui qui aura droit au congé de paternité et le co-parent ne pourra bénéficier d'aucun congé de naissance.
- Le co-parent doit, au moment de la naissance :
 - o Soit être marié avec la maman qui détient la filiation ;
 - o Soit cohabiter légalement avec la maman qui détient la filiation et chez qui l'enfant est domicilié. Les co-parents ne peuvent être unis par un lien de parenté, ce qui, entrainerait une prohibition de mariage dont le roi ne peut dispenser ;
 - o Soit doit cohabiter de manière permanente et affective depuis une période de trois ans, avant la naissance, avec la personne qui détient la filiation de l'enfant et où l'enfant a sa résidence principale. Il ne doit pas être uni par un lien de parenté, qui entraîne une prohibition de mariage dont le roi ne peut dispenser. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale sera donnée via un extrait de registre de la population.

Les conditions de prises du congé de paternité des co-parents (le nombre de jours, quand les prendre, la rémunération, etc.) sont les mêmes que celles citées ci-dessus.

Pour les modalités de demande du congé de naissance, un arrêté royal est pour le moment en cours de réalisation. À l'heure actuelle, le co-parent doit avertir son employeur de la naissance du nouveau-né et de son souhait de prendre un congé de naissance (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2020b).

Pour prendre un congé de paternité ou de naissance, voici donc les conditions à remplir :

- Être lié à un contrat de travail. Ou dans le cas des indépendants, avoir payé les cotisations sociales des deux trimestres antécédents au trimestre de la naissance ;
- Prendre ces congés dans les quatre mois qui suivent la naissance du nouveau-né ;
- Être lié par un lien de filiation avec l'enfant ou, au moment de l'accouchement, être marié, cohabiter légalement et de manière permanente et affective avec la personne qui détient la filiation de l'enfant ;
- Le congé de paternité est donc un droit inconditionnel du travailleur. L'employeur ne peut ni le refuser, ni le postposer, ni fixer des conditions.

c. Protection contre le licenciement

Depuis le 30 juillet 2011, les travailleurs bénéficient d'une protection contre le licenciement. Celle-ci interdit à l'employeur de rompre un contrat pendant la période qui commence lors de la réception de l'annonce écrite de la prise du congé de paternité, et qui se finit trois mois après celle-ci.

En cas de non-respect de cette interdiction, l'employeur sera amené à payer une indemnité de protection, d'une valeur égale à la rémunération brute de trois mois (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2020b).

C. Qualité de vie

1. Définition

Ce concept est apparu aux Etats-Unis dans les années 60. Depuis les années 70, le concept de qualité de vie est considéré comme un critère important dans l'évaluation d'une intervention en santé. Ce critère signifie que nous prenons en compte le point de vue des patients, c'est une approche centrée sur l'individu. Ce terme a été introduit, car seuls les critères de morbidité et de mortalité ne suffisaient pas pour définir le bien-être d'un patient, notamment comme dans des situations de fin de vie, de douleurs, etc. La santé subjective est donc devenue un paramètre important dans la santé (Formarier, 2012).

Ce concept de qualité de vie est très subjectif et dépend de plusieurs dimensions et des valeurs socio-culturelles des patients. Chaque individu, qu'il soit malade ou non, a une vision individuelle de la qualité de vie, avec ses désirs, sa satisfaction et les buts qu'il souhaite atteindre (Mercier & Schraub, 2005).

Diverses définitions existent concernant la qualité de vie, comme « ce qui permet de quantifier les répercussions de la maladie sur la vie » ; « l'ensemble des satisfactions et des insatisfactions éprouvées par un sujet à propos de sa vie » ou bien « ce qui reflète l'impact des maladies, des traitements et des décisions de santé sur la vie quotidienne, en essayant d'approcher le point de vue du patient » (Brousse & Boisaubert, 2007).

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit la qualité de vie comme suit : « La qualité de vie est définie comme la perception qu'a un individu de sa place dans la vie, dans le contexte de la culture et du système de valeurs dans lequel il vit, en relation avec ses objectifs, ses attentes, ses normes et ses inquiétudes. Il s'agit d'un large champ conceptuel englobant de manière complexe la santé physique de la personne, son état psychologique, son niveau d'indépendance, ses relations sociales, ses croyances personnelles et sa relation aux éléments essentiels de son environnement » (Haute Autorité De Santé, 2018). L'OMS rajoute en 2006 la dimension spirituelle à sa définition : la qualité de vie peut être liée ou non à la religion. La spiritualité est un concept défini par la quête de sens et de vue dans sa vie personnelle (Haute Autorité De Santé, 2018).

Cette définition est complexe, car selon l'approche que l'on choisit, la qualité de vie peut correspondre soit à un bien-être, à la satisfaction de différents besoins, ou à la perception d'un état de santé, par exemple.

Dans cette définition, il est important de remarquer que différents aspects sont abordés :

- Aspect multidimensionnel : physique, psychologique, social, etc.
- Aspect subjectif : perception de son état de santé par le patient
- Aspect adaptatif : elle tient compte de l'environnement du patient, de son contexte culturel, etc.

J'ai décidé de choisir cette définition comme référence pour le concept de qualité de vie, car c'est une définition complète, selon moi. Elle sert également de référence à de nombreux ouvrages et organismes (la Haute Autorité de Santé, par exemple) et a été rédigée par un organisme mondial. Elle constitue donc une définition de référence et ses critères me semblent adéquats pour l'analyse de la perception des effets du congé de paternité et de sa durée.

Il existe plusieurs outils pour mesurer la qualité de vie avec deux approches possibles : soit clinique, soit économique. L'approche clinique permet de quantifier le bénéfice d'une intervention tandis que l'économique permet d'établir un ordre de préférence entre différentes

interventions selon le point de vue des patients. Dans le cadre de ce mémoire, je vais me focaliser sur l'approche clinique (Brousse & Boisaubert, 2007; Haute Autorité De Santé, 2018).

2. Mesurer la qualité de vie

La qualité de vie concerne plusieurs domaines : physique (activité physique, par exemple), psychologique (anxiété ou dépression, par exemple), relationnel (social, professionnel ou familial), symptomatique (importance des symptômes d'une pathologie, par exemple), etc. Ces domaines sont subjectifs et objectifs, ils ont une signification et une importance différentes d'un individu à un autre, et pour un même individu au cours du temps.

Il existe deux méthodes d'approche pour évaluer la qualité de vie : les entretiens psychologiques, avec une évaluation qualitative, ou des outils de mesure spécifiques. L'entretien permet une évaluation de la qualité de vie de manière plus globale. Néanmoins, il ne permet pas de standardiser ou de comparer à grande échelle. C'est cette méthode qui est utilisée dans ce mémoire (Mercier & Schraub, 2005).

Les outils de mesure permettent une évaluation plus restreinte de la qualité de vie mais sont plus faciles à utiliser. Lorsque cette technique est utilisée au niveau individuel, elle doit prendre le sujet comme centre de référence (Mercier & Schraub, 2005).

Il existe deux types de mesures :

- Mesure générique : instrument qui peut être utilisé quel que soit la pathologie, convient pour des grands groupes et pour une diversité d'individus. Celle-ci permet la comparaison entre différents groupes ;
- Mesure spécifique : instrument adapté à un (ou des) problème(s) particulier(s) d'une population donnée. Celle-ci permet la comparaison entre individus (Haute Autorité De Santé, 2018).

La mesure spécifique sera plus adaptée dans le cadre de mon mémoire, car j'étudie une thématique donnée, à savoir la perception des pères sur la durée du congé de paternité, que je souhaite comparer entre différents papas. Cependant, une limite de la mesure spécifique est que les items sont prédéfinis et qu'elle ne permet pas d'appréhender la subjectivité de la personne. Une solution est alors d'utiliser des mesures individualisées, ce qui permet de tenir compte de la subjectivité de l'individu et de rendre possible des comparaisons dans le temps pour un même individu.

3. SEIQol

La Schedule for the Evaluation of Individual Quality of Life-Direct Weighting (SEIQol-DW), est un outil de mesure personnalisé de la qualité de vie. Cet outil générique ne prend pas la maladie en compte : il interroge la personne sur sa vie quotidienne et sur les valeurs auxquelles il accorde de l'importance. Cet outil peut être utilisé dans différents contextes et différentes cultures. Les individus choisissent librement les domaines de qualité de vie importants pour eux, en fonction de leur situation de vie individuelle.

La mesure s'effectue lors d'un entretien semi-directif, selon la littérature. Trois grandes étapes sont décrites :

- 1) L'enquêteur demande au patient d'identifier les cinq dimensions de sa vie qui sont les plus importantes et les plus déterminantes de sa qualité de vie.
- 2) Ensuite, l'enquêteur demande au patient de coter la satisfaction de chacun de ces cinq domaines, à l'aide d'une échelle visuelle analogique. Ceci lui permet de représenter comment est sa qualité de vie en ce moment. Il lui est demandé de donner une cote allant de 0 où « ma vie va on ne peut plus mal » à 10 où « ma vie va on ne peut mieux ».
- 3) Enfin, grâce à l'utilisation de plusieurs disques que le participant peut glisser les uns sur les autres, il délimite les zones plus ou moins grandes en fonction de l'importance accordée aux cinq domaines. Il s'agit ici de demander au participant l'importance, en ce moment, qu'il accorde à chacun de ces cinq domaines. Il existe également une version informatisée.

Différentes études ont démontré la validité de cette échelle, notamment pour les résultats obtenus mais également pour les publics cibles (Browne et al., 1997; Hickey et al., 1996; McGee et al., 1991). L'échelle peut être utilisée chez des personnes adultes en bonne santé.

De plus, elle est facile à utiliser et à comprendre, sa durée de réalisation ne prend généralement pas plus de 15 minutes (Brousse & Boisaubert, 2007; Service public fédéral et al., 2017).

D. La famille

Le mot famille est un mot que l'on emploie tous les jours, mais qui a pourtant des significations différentes en fonction de qui nous sommes, de notre milieu de vie, de notre culture, de notre pays d'origine, etc. Pour cela, j'ai choisi une définition de la vision de la famille, plus particulièrement de la famille dite nucléaire afin que nous ayons une vision commune de ce terme tout au long de ce mémoire.

La famille est : « Une famille c'est l'ensemble uni que forment les parents et leur enfant (...) Cette définition désigne la famille comme une matrice (...) » (Vallon, 2006). J'ai choisi cette définition de la famille, car elle correspond aux critères que j'analyse dans ce mémoire. Je tiens également compte des familles recomposées, comme le dit la définition, la famille est un ensemble entre les parents et leurs enfants, en ce compris ceux provenant de précédents mariage(s) ou union(s).

La définition choisie pour le couple dans ce mémoire est la suivante : « La façon dont les parents se rapportent les uns aux autres, collaborent et partagent les responsabilités pour l'éducation de leur enfant. La dynamique de la relation parentale régule les interactions familiales. Selon les opportunités ou les objectifs que les parents ont concernant l'éducation de leurs enfants, le rôle de chacun sera différent » (Lidbeck & Bernhardsson, 2019).

À noter que dans ce mémoire, je n'étudie pas les effets du congé de paternité sur les familles monoparentales, ni sur les familles élargies.

E. Interaction

Goffman, définit l'interaction comme suit : « L'interaction sociale peut être définie, de façon étroite, comme ce qui apparaît uniquement dans des situations sociales, c'est-à-dire des environnements dans lesquels deux individus, ou plus, sont physiquement en présence de la réponse de l'un et de l'autre. (On peut supposer que le téléphone et le courrier offrent des versions réduites de la chose réelle primordiale.) » (GOFFMAN et al., 1987). Goffman considère donc l'interaction comme une articulation de comportements qui relient les actions des participants d'une situation, indépendamment de la situation et des motifs l'ayant engendrée. En d'autres mots, il s'intéresse donc à la forme des interactions et non au contenu. Dans chaque interaction, il considère que chaque participant joue un ou plusieurs rôles (consciemment ou inconsciemment). Pour lui, la réalité est donc une construction sociale, la compréhension de celle-ci repose sur des cadres qui donnent un sens à chaque situation. Ces

cadres peuvent être multiples et variés, ils peuvent être différents d'un individu à un autre. Chaque individu peut donc, en fonction de son cadre, interpréter et donner un sens différent à une même situation (Blandin, 2004).

Toujours selon Goffman, les interactions de la vie quotidienne peuvent être lues et interprétées comme une scène de théâtre. En effet, dans chaque relation, les participants jouent un rôle, qu'il s'agisse de leur manière de parler, de leur comportement ou encore de leurs vêtements. Ils agissent selon un modèle préétabli pour exprimer une certaine image d'eux-mêmes. La communication entre deux personnes n'est pas seulement verbale, mais elle est aussi physique. Les individus s'expriment également par leur corps, leurs gestes, leurs mimiques, etc. pour transmettre une information, mais de manière non intentionnelle. L'interprétation de la communication s'inscrit dans une mise en scène dans laquelle chaque élément fait sens. Grâce aux moyens verbaux et non verbaux (comme les mimiques ou le vestimentaire, etc.) les acteurs parviennent à orienter l'impression d'eux-mêmes sur les autres participants (GOFFMAN et al., 1987).

Il est donc important de prendre en compte dans chaque interaction le contexte dans lequel celle-ci se déroule, l'endroit, le lieu, le temps, la culture des participants, etc.

V. MATÉRIEL ET MÉTHODE

A. Type d'étude

Ce mémoire s'inscrit dans une approche qualitative. Celle-ci est la plus adéquate pour répondre à ma question de recherche. L'approche qualitative est la plus adaptée pour étudier des données issues du langage plutôt que des données numériques (N. Frost, 2014). La perception des pères sur le congé de paternité et sur sa durée requiert des moments d'échanges afin de pouvoir l'analyser. De plus, l'étude qualitative permet une compréhension détaillée sur le sujet et permet d'expliquer certaines attitudes, certains comportements, comme celui des pères lors de leur congé de paternité. Pour finir, la recherche qualitative permet de développer de nouvelles théories, hypothèses et de comprendre l'expérience humaine (Green & Thorogood, 2018).

Le design de la recherche est une étude de cas dans 6 communes (Jurbise, Soignies, Mons, La Louvière, Ath et Saint-Ghislain), sur un échantillon de 11 pères dans le Hainaut.

Pour répondre à la question de recherche, à ses sous-questions et rencontrer les objectifs de cette étude, une revue de la littérature a d'abord été menée. Ensuite, des entretiens avec les pères ont été réalisés pour mettre en évidence leur vécu/expérience, leur gestion de la durée du congé de paternité, les apports du congé de paternité et leurs effets physiques et psychologiques, la réaction de l'employeur, les attentes des papas, le futur du congé de paternité, et enfin leur qualité de vie à l'aide d'une échelle de type SEIQoI. Une analyse a ensuite été réalisée selon un processus itératif.

B. Revue de la littérature

Certains articles m'ont principalement permis d'obtenir des données sur l'évolution des pensées et les pratiques des autres pays. J'ai donc d'abord établi une revue de la littérature sur le congé de paternité de manière large afin de mettre à jour les connaissances actuelles sur celui-ci. J'ai également réalisé une revue des textes juridiques, des lois existantes sur le sujet dans notre pays et je me suis renseignée sur les conditions du congé de paternité dans d'autres pays. Ensuite, j'ai affiné ma recherche sur les effets du congé de paternité sur les papas et leur entourage familial. A côté de cela, ma recherche s'est également portée sur la durée de ce congé et les effets que celle-ci peut engendrer. Je me suis alors intéressée aux différents concepts clés utiles à ce mémoire afin de les définir, comme la qualité de vie, la famille et l'interaction. Pour ce faire, une revue de littérature a majoritairement été réalisée grâce à des articles scientifiques en anglais trouvés sur les bases de données Pubmed, Embase, Cairn, Sciencedirect et Scopus principalement, avec les mots clés, « *paternity leave* », « *quality of life* », « *family leave* », « *fatherhood* », etc. et des associations telles que « *paternity leave and quality of life* », « *paternity leave and children* », etc.

C. Construction d'un guide d'entretien

Ensuite, j'ai rédigé un guide d'entretien, et ai réalisé des entretiens semi-directifs auprès de onze papas. Le guide d'entretien utilisé se trouve dans les annexes (annexe n°1).

1. Fiche socio-démographique

Le questionnaire commence par une fiche socio-démographique, essentiellement utilisée pour avoir une idée du profil des pères interrogés, mais cette fiche ne fera pas l'objet de l'analyse principale et restera anonyme. Je me suis inspirée des questionnaires donnés aux parents lors des bilans de santé à neuf mois, 18 mois et à 30 mois lors des consultations à l'Office de la

Naissance et de l'Enfance (ONE). Ces questionnaires sont utilisés à des fins d'analyse de données et font partie d'un rapport de la Banque de Données Médico-Sociales (Anzalone et al., 2019; Office de la Naissance et de l'Enfance, 2015; Service public fédéral et al., 2017).

2. Questions d'entretien

L'entretien commence par une introduction où une brève description de mon profil est réalisée, afin que les personnes interviewées soient mises en confiance. Il se poursuit par une explication du sujet de travail et de l'intérêt que je porte à celui-ci.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, j'ai élaboré une question *warm-up*, qui permet de mettre le participant en confiance. Celle-ci est la suivante « *Comment s'est passé votre congé de paternité ? Qu'est-ce que vous en gardez comme souvenirs/moments marquants ?* », elle fait partie de la catégorie « perception des pères ».

Le guide d'entretien a été réalisé de sorte que plusieurs grands thèmes puissent être abordés au cours de l'interview. Ceux-ci sont les suivants : le vécu/l'expérience du congé de paternité, la gestion de la durée du congé de paternité, les apports du congé de paternité, les effets physiques/psychologiques de ce congé, la réaction de l'employeur, les attentes des pères et le futur du congé de paternité. Enfin, ce questionnaire se termine par une échelle de type SEIQoL. Ces grands thèmes sont en lien avec les sous-questions de recherche auxquelles je souhaite répondre dans ce mémoire.

Dans la partie sur les effets physiques et psychologiques, j'ai demandé aux papas d'évaluer sur une échelle de 0 à 5 leur état de fatigue (où 0 ils se sentent reposés et 5 très fatigués), leur hygiène de vie (où 0 elle était au plus mal et 5 elle était au mieux), leur état de stress pendant ces dix jours (où 0 ils ne sont pas du tout stressés et 5 très stressés, anxieux) et enfin leur sentiment par rapport à leur vie sociale pendant ces dix jours (où 0 est un isolement total et 5 aucun changement). Dans le guide d'entretien, j'ai repris ces critères selon les effets physiques et psychologiques qui revenaient le plus dans la revue de la littérature réalisée ci-dessus.

Les questions ont été rédigées selon les critères d'une bonne question de Krueger (2000), en formulant des questions qui semblent naturelles, en utilisant des mots simples à comprendre, en posant des questions courtes, claires, ouvertes, en utilisant une seule dimension par question, etc. (guide d'entretien annexe n°1).

3. Echelle SEIQol

J'ai souhaité utiliser un outil spécifique de qualité de vie chez les papas, à savoir un outil de type SEIQol, grâce auquel le papa peut nommer les cinq dimensions les plus importantes dans sa vie et ensuite accorder un niveau d'importance à chacune de celles-ci. Ensuite, pour chaque dimension, j'ai demandé au papa d'évaluer sur une échelle de 0 à 10 son niveau de satisfaction. J'ai voulu que les papas sachent mettre en avant les dimensions les plus importantes et leur niveau de satisfaction au moment de l'entretien, mais également avant leur congé de paternité.

Cette échelle permet de mesurer individuellement la qualité de vie et de comparer les résultats pour un même patient. Toutefois, elle n'est pas destinée à comparer deux patients, ou des groupes.

D. Recrutement des participants

Un échantillon de convenance a été constitué par le biais de trois stratégies : le recrutement dans un milieu professionnel, dans trois crèches et grâce à l'effet « boule de neige ».

Pour recruter les participants, j'ai créé une fiche d'information destinée aux pères. Celle-ci explique l'objet de l'étude, les modalités de participation, l'anonymat et la participation volontaire à cette étude (annexe n°2).

Il m'a semblé intéressant de rechercher des participants dans des entreprises implantées dans le Hainaut (Yara à Tertre, par exemple). J'ai pu entrer en contact avec la chef du département des ressources humaines, qui a partagé au sein de son entreprise la fiche d'information concernant ce mémoire et la recherche de papas volontaires (répondants aux critères) pour réaliser des entretiens. J'ai également recherché des participants dans des crèches (une crèche indépendante à Jurbise, la crèche de la Maison Marie Immaculée à Soignies et une crèche du groupe Jolimont à La Louvière). J'ai pu entrer en contact avec les responsables des crèches, qui ont partagé le document d'information, soit aux valves présentes dans la crèche, soit sous forme d'e-mail aux parents.

J'ai également fait confiance à l'effet « boule de neige », qui consiste à un échantillonnage en chaîne, un répondant donnant accès à un autre, etc.

E. Les critères d'inclusion

Les critères d'inclusion des papas à cette étude sont les suivants :

- a) Les papas interrogés sont des papas qui ont déjà au moins un enfant, qui a au minimum deux mois et au maximum trois ans. J'ai choisi l'âge minimum de deux mois pour ne pas intervenir trop précocement dans la vie post-natale du papa, et pour que le papa ait un minimum de recul sur son congé de paternité et sa relation avec le nouveau-né. J'ai choisi l'âge maximum de trois ans, car c'est l'âge juste avant la rentrée à l'école. De plus, au-delà de trois ans, un biais de mémoire est à craindre.
- b) Les papas sont âgés de plus de 18 ans et de moins de 50 ans.
- c) Les papas vivent dans la région du Hainaut (plus particulièrement dans les communes de Jurbise, Mons, Soignies, Saint-Ghislain et alentours). J'ai décidé de me cibler sur cette région car j'y habite et j'y travaille, ceci est plus facile pour entrer en contact avec les papas et réaliser les entretiens compte tenu de la situation sanitaire.
- d) Les papas vivent en ménage, que leur conjoint(e) soit actif(ve) ou non (en couple, marié, cohabitant légaux de fait ou en ménage recomposé). Voulant étudier les effets de la durée du congé de paternité sur l'interaction entre le papa et son entourage familial, il me paraissait évident que le papa vive en ménage. Bien que les effets de la durée du congé de paternité sur les familles monoparentales soient intéressants à étudier, le temps consacré à ce mémoire ne me permet pas d'approfondir cet aspect.
- e) Les papas ont un emploi. J'ai décidé de choisir les effets de la durée du congé de paternité sur les papas qui ont un emploi. Les pères sans emploi, au chômage ou bénéficiant d'une aide ne seront pas considérés. Ce critère de sélection et ses biais potentiels seront discutés plus tard dans ce travail.

F. Description de l'échantillon

1. Caractéristiques de la région ciblée

Les critères de sélection des participants ciblent les papas vivant dans le Hainaut. Je me suis donc d'abord intéressée aux caractéristiques propres à cette Région qui peuvent influencer les résultats de ma recherche. Le Hainaut possède des caractéristiques socio-démographiques propres à sa Région et différentes des autres Régions de la Belgique.

En 2019, la population du Hainaut compte 1 344 241 habitants : 654 185 hommes et 690 056 femmes, ce qui représente 37% de la population wallonne et 11,8% de la population belge. De

2009 à 2019, la population hainuyère a augmenté de 3,1% (contre 4,5% en Région wallonne), cette évolution positive est principalement due au solde migratoire. En effet, en 2019, la population d'origine étrangère représente 12,1% de la population du Hainaut. 32,2% de la population de la province est comprise entre 25 et 49 ans. Le taux brut de natalité (= nombre de naissances vivantes pour 1000 habitants) est de 11 naissances pour 1000 entre 2008 et 2017 dans le Hainaut (Jamagne et al., 2001; Province du Hainaut & Observatoire de la santé, 2020).

D'après le centre de recherche en démographie et sociétés de l'UCLouvain et de l'IWEPS, la population du Hainaut augmenterait de 2% d'ici 2023 et de 3% d'ici 2033 (Jamagne et al., 2001; Province du Hainaut & Observatoire de la santé, 2020).

En 2019, la proportion ménages (mariés ou non) avec enfant(s) sont de 27% (en Wallonie : 27,5%) et les familles monoparentales représentent 13,3% (en Wallonie : 12,2%). Le pourcentage de ménages d'une personne est de 36% en Hainaut et en Wallonie. Dans le Hainaut, 40,7% des ménages sont composés d'au moins 1 enfant (Jamagne et al., 2001; Province du Hainaut & Observatoire de la santé, 2020).

Le revenu moyen par habitant dans le Hainaut pour l'exercice de 2018 était inférieur à celui de la Wallonie, de la Flandre et de la Belgique, celui-ci s'élevait à 16.023 euros (En Wallonie 17.281 euros, en Flandre : 19.636 euros et en Belgique : 18.331 euros). Le taux d'activité est de 65,7% et le taux d'emploi est de 55,5% pour le Hainaut en 2017 (respectivement, en Wallonie : 67,8% et 56,4% ; en Flandre : 70,2% et 65,8% ; en Belgique : 68,7% et 61,1%). Le taux de chômage en 2019 est de 12,6% en Hainaut (Remisz, 2020).

Le pourcentage de diplômés uniquement dans l'enseignement primaire est de 14,1% dans le Hainaut, comparé à 12,8% pour la moyenne nationale. Le pourcentage de diplômé de l'enseignement supérieur (universitaire ou non) est de 20,1% pour le Hainaut et 25,1% pour la Belgique (Anzalone et al., 2019).

2. Profil socio-démographique des participants

Le recrutement des participants aux entretiens s'est fait via trois stratégies : le recrutement dans un milieu professionnel, dans trois crèches et via une technique d'effet « boule de neige ». Grâce à cette technique, j'ai pu interviewer onze papas. Aucun d'entre eux ne provient de l'entreprise YARA, ce mode de recrutement n'a pas été concluant. Deux papas ont répondu volontaires à cette étude via une crèche indépendante se trouvant à Jurbise, deux via une crèche se trouvant à La Louvière et un via une crèche se trouvant à Soignies. Le reste de l'échantillon

provient de la méthode « boule de neige », les participants ayant réalisé l'entretien m'ont donné accès à d'autres participants. Il est intéressant de remarquer que la plupart des participants se sont manifestés d'une part car ils portaient de l'intérêt au sujet de cette étude, d'autre part parce qu'ils avaient plus de temps libre à consacrer étant donné que cette étude a été réalisée pendant une période de confinement. De plus, les papas provenant de l'échantillon obtenu via l'effet « boule de neige » ont participé à cette étude principalement car ils étaient intéressés par cette étude et parce qu'ils souhaitaient également partager leur vécu.

Avant de réaliser les entretiens, j'ai questionné les papas sur leurs caractéristiques personnelles, comme leur âge, leur formation, leur profession, etc. afin d'avoir une représentation socio-démographique de l'échantillon de cette étude. La représentation socio-démographique de l'échantillon se trouve dans le tableau ci-dessous. Dans l'annexe n°3 se trouve le profil détaillé de chaque participant.

Caractéristiques de l'échantillon des pères	N=11
Tranches d'âge	
[25-30]	2
]30-35]	5
]35-40]	2
]40-45]	1
]45-50]	1
Père d'un seul enfant	5
Père de plus de un enfant	6
État civil	
Marié	4
Séparé/divorcé	1
Cohabitant légaux	3
Cohabitant de faits	4
Niveau d'enseignement le plus élevé	
Certificat d'enseignement secondaire supérieur	2
Enseignement supérieur de type court	8
Enseignement supérieur de type long	1
Catégories socio-professionnelles	
Employé	7

Fonctionnaire	2
Ouvrier	1
Indépendant	1
Activité principale	
Temps plein	10
Temps partiel (3/4)	1
Situation financière perçue	
Difficile	0
Ni bonne ni mauvaise	3
Facile	8
Très facile	0
Lieu de vie	
Urbain	2
Semi-urbain	3
Rural	6
Logement	
Maison	11
Appartement	0
La famille vit avec	
Un revenu professionnel	0
Deux revenus professionnels	10
Un revenu professionnel et un revenu de remplacement	1
Pas de revenu fixe	0
Nombre de papa qui a prolongé son congé de paternité	4
Nombre de papa qui a étalé son congé de paternité	1

Tableau n°1 : représentation socio-démographique des participants

Dans le tableau ci-dessous, je présente quelques caractéristiques des compagnes des papas interviewés dans ce mémoire.

Caractéristiques des compagnes	N=11
Femmes	11
Tranches d'âge	
[25-30]	3
]30-35]	4
]35-40]	2
]40-45]	2
]45-50]	0
Catégories socio-professionnelles	
Employées	8
Fonctionnaire	1
Indépendante	1
Sans emploi	1
Activité principale	
Temps plein	9
Temps partiel (3/4)	1
Au chômage/au foyer	1

Tableau n°2 : représentation socio-démographique des compagnes des participants

Dans cet échantillon, les enfants faisant l'objet du congé de paternité vivent tous au quotidien avec leurs deux parents, contrairement aux chiffres étudiés plus haut, où le taux de familles monoparentales représente 13,3% dans le Hainaut et 12,2% en Wallonie. Tous les parents présents dans cet échantillon vivent en Belgique depuis toujours.

Nous pouvons également constater que dans cet échantillon, seule une maman est sans emploi comparativement au taux de chômage en 2019 qui était de 12,6% dans le Hainaut (Remisz, 2020).

Dans cet échantillon, deux papas ont un certificat de l'enseignement secondaire supérieur et les neuf autres ont un diplôme de l'enseignement supérieur (un de type long et huit de type court). Dans le Hainaut, le pourcentage de diplômés uniquement dans l'enseignement primaire est de

14,1% et le pourcentage de diplômés de l'enseignement supérieur (universitaire ou non) est de 20,1% (Anzalone et al., 2019).

Au vu des éléments présentés, les participants à cette étude ont des différences par rapport à la population du Hainaut. Notamment en matière de familles monoparentales, dans les types de diplômes, ainsi que dans le taux de chômage.

3. Résultats de l'échelle SEIQoI

Il a été remarqué que pour tous les papas interviewés, les cinq dimensions les plus importantes avant ou après le congé de paternité n'ont pas changé.

« [...] ce n'est pas le congé de paternité qui a changé ma façon de voir les choses [...] » participant n°1.

Dans le tableau ci-dessous, seront présentées les différentes dimensions citées par les papas.

Dimensions importantes pour les papas	Nombre de papas ayant cité la dimension
Santé	6
Famille	9
Loisirs (musique, hobbies, créativité, etc.)	8
Valeurs	2
Vie sociale	5
Sport/ activité physiques	3
Économies	5
Organisation familiale	1
Épanouissement professionnel	5
Communication	1

Tableau n°3 : Liste des dimensions importantes citées par les participants

Bien que les papas aient tous donné leurs dimensions importantes propres à chacun, certaines sont communes. La famille est celle qui revient le plus souvent, la note de satisfaction est soit inchangée, soit augmentée entre avant le congé et après. La justification de cette hausse est principalement due à la satisfaction d'avoir su fonder une famille. La plupart des papas ont également mis les loisirs dans leurs dimensions importantes. Pour les papas qui n'ont pas eu l'occasion de prolonger leur congé, les loisirs ont été fortement impactés, et la note de satisfaction après le congé de paternité est diminuée. Cet effet est également valable pour le sport. Ces effets seront détaillés dans la partie résultats. Plusieurs papas ont également identifié

les économies comme importantes dans leur vie. La venue d'un enfant entraîne des frais et donc automatiquement ceci a influencé la satisfaction des papas dans ces domaines entre avant et après le congé de paternité. Pour l'épanouissement professionnel, son taux de satisfaction a diminué après le congé de paternité. Selon les participants, le fait de revenir au travail en étant fatigué entraîne des conséquences sur les relations avec les collègues.

« [...] ensuite mes hobbies [...] il ne faut pas se voiler la face, la venue d'un enfant, ça prend pas mal de temps donc on ne sait plus faire ce que l'on veut [...] » participant n°6.

Pour les papas qui ont eu une durée du congé de paternité plus longue, les notes de satisfaction entre avant le congé et après n'ont pas changé. Cela semble indiquer que la durée du congé permet aux papas de continuer à être satisfait dans tous les domaines.

G. Collecte des données

Les entretiens ont été réalisés de fin mars à fin avril 2021, une période où les mesures sanitaires ne m'ont pas permis d'entrer en contact direct avec les papas. Les entretiens se sont donc réalisés de manière virtuelle grâce à l'application Teams. Les papas sont à l'heure actuelle à l'aise avec ce moyen de communication, dont ils ont l'habitude. Ce moyen de communication n'a donc pas posé de problèmes. J'ai néanmoins dû m'assurer que les participants se trouvaient dans une pièce la plus calme possible. En effet, il a été nécessaire que le papa se trouve dans un environnement calme afin d'éviter des interruptions lors de l'entretien, ce qui peut modifier la qualité des échanges. De plus, cela a permis d'éviter que les réponses des papas soient influencées par la présence de quelqu'un dans la pièce, comme sa conjointe, ce qui peut biaiser les réponses du papa. L'enregistrement des entretiens s'est fait grâce un dictaphone, et ce afin de pouvoir retranscrire les entretiens tout en gardant l'anonymat des participants. En effet, il est tout à fait possible d'enregistrer les conversations via l'application Teams, mais le visage reste visible, ce qui met à mal l'anonymat de la personne interrogée.

La procédure pour la signature du consentement a été aménagée comme suit : l'information sur la recherche et le consentement éclairé ont été envoyés préalablement au participant, celui-ci a été invité à le signer et à l'envoyer par e-mail, par téléphone (photographie), ou à le montrer à l'écran au début de l'entretien et dans ce cas, j'ai réalisé une capture d'écran. La version signée par moi-même a été envoyée au participant avant la réalisation de l'entretien. Le consentement a été réitéré à l'oral au début de chaque enregistrement des entretiens.

Durant les entretiens, j'ai mis en application la technique de reformulation à plusieurs reprises, ceci permet de vérifier le sens et la compréhension que j'ai des dires de l'intervenant et cela me permet également d'approfondir l'analyse.

L'entretien se termine par une conclusion, où le participant est remercié d'avoir pris du temps pour l'étude et d'avoir partagé son avis et son expérience sur le congé de paternité. Lors de cette conclusion, je lui demande également s'il souhaite ajouter des informations ou poser des questions avant de clôturer l'interview.

H. Plan d'analyse des données

Les entretiens sont ensuite retranscrits afin d'être analysés. Un numéro aléatoire est attribué à chaque participant pour l'analyse des données recueillies lors de l'entretien. Les données ont été analysées par moi-même, avec l'appui de mes promotrices. Les participants ne sont identifiés ni par leur nom ni par aucune autre manière reconnaissable dans les résultats de mon étude ou tout autre dossier ou publication en rapport avec cette étude. Toutes les informations susceptibles d'identifier les participants sont supprimées des entretiens (prénoms de tiers, nom de lieu, etc.) ou anonymisées.

Pendant la revue de la littérature, j'ai réalisé un arbre reprenant diverses thématiques abordées lorsque nous parlons du congé de paternité (annexe n°4). Chaque thématique a été subdivisée en catégories. À l'aide de cet arbre thématique, les entretiens ont été analysés en reprenant des verbatim des participants et en les plaçant dans les thèmes et catégories correspondantes. Certaines catégories ont été modifiées, car celles-ci ne correspondaient pas entièrement aux résultats des entretiens, comme la catégorie des raisons de la non prise du congé. Par ailleurs, d'autres catégories ont été ajoutées après l'analyse, car celles-ci ne se trouvaient pas dans l'arbre thématique, comme les effets de la covid-19 sur le congé de paternité et les effets professionnels.

I. Rédiger une analyse des résultats et les discuter.

Un processus itératif a été utilisé pour analyser les données, cela implique une retranscription des entretiens et une analyse au fur et à mesure de la réalisation de ceux-ci. Avec cette technique, le guide d'entretien s'est enrichi, cela m'a permis de me rendre compte que certaines questions pouvaient être remaniées car les papas ne comprenaient pas toujours le sens de la

question. Comme la question « *Quelle était votre activité principale pendant ce congé de paternité ?* », les papas me parlaient de leur profession principale, la question a donc été changée « *Quelle était votre principale occupation pendant votre congé de paternité ?* ». Ce processus m'a également permis d'affiner mon analyse et d'approfondir les différentes thématiques émergeant d'un entretien à un autre. Comme expliqué ci-dessus, des catégories ont été adaptées pendant l'analyse des entretiens car ceux-ci ne correspondaient pas totalement aux résultats obtenus.

J'ai tout d'abord identifié des grands thèmes pour analyser mes entretiens, ceux-ci sont les suivants : le vécu/l'expérience, la durée du congé de paternité, les motivations des pères qui prennent le congé, à quel moment et combien de temps, les apports du congé de paternité, les effets physiques et psychologiques, les effets économiques, les effets sur le couple, les effets professionnels, l'égalité des genres, les attentes des pères quant au futur du congé de paternité et les effets du confinement sur le congé. Ceux-ci correspondent aux catégories de la partie « résultats » de ce mémoire. Ensuite, grâce à l'arbre thématique réalisé lors de ma revue de littérature et aux verbatim identifiés, j'ai pu analyser et interpréter les entretiens des papas.

J. Éthique

Afin de pouvoir réaliser des entretiens semi-directifs, j'ai rempli un dossier et l'ai soumis au Comité d'Éthique Hospitalo-Facultaire Saint-Luc. Celui-ci a été remis le 17 février 2021 et a été approuvé le 29 mars 2021 (annexe n°5).

Dans ce dossier, se trouvaient le document de consentement et la lettre d'information à destination des participants et le guide d'entretien que j'ai réalisé. La lettre d'information a été transmise aux participants avant les entretiens et le document de consentement a été signé en double exemplaire avant le début de l'interview (annexe n°2).

Les participants sont mis au courant de la raison pour laquelle ils ont été invités à participer à cet entretien et de l'intérêt que je porte à leur expérience. Les modalités de l'entretien sont réexpliquées, ainsi que les modalités de feedbacks et de retranscription. Je demande aux participants s'ils sont d'accord que j'enregistre notre conversation, en expliquant que l'enregistrement ne sera pas diffusé et qu'il sera uniquement utilisé dans le cadre de l'analyse des données. Ils sont encouragés à poser toutes leurs questions avant de commencer.

Les entretiens ont été enregistrés et retranscrits avec l'accord des participants. Ces données restent purement confidentielles et sont supprimées après la fin de cette étude. La retranscription est nécessaire pour permettre l'analyse des données et la production des résultats. Comme évoqué dans le document de consentement, je garantis l'anonymat des participants, dans la retranscription des entretiens aucune information ne permet d'identifier l'interviewer.

VI. Résultats

Dans cette partie, je vais présenter les résultats qui sont ressortis des entretiens. Ceux-ci ont été réalisés dans le but de répondre à la question de recherche, qui est, pour rappel : « **Comment le congé de paternité et sa durée influencent les interactions du père avec son entourage familial, y compris le ou les enfant(s) ?** ». En premier lieu, je décris les caractéristiques des personnes habitant dans le Hainaut et celles des personnes interviewées. En second lieu, les résultats des entretiens sont présentés, selon des catégories différentes provenant de l'arbre thématique réalisé précédemment.

A. Motivations à prendre le congé de paternité, à quel moment et combien de temps

Tous les pères présents dans cet échantillon ont pris leur congé de paternité dès la naissance de leur enfant. La motivation principale justifiant le choix des papas interviewés est de profiter des premiers instants avec le nouveau-né et de pouvoir assister à l'accouchement.

« [...] pour moi, ce qui est important, c'est d'être là les deux premières semaines [...] les premiers moments c'est quand même assez important dans la vie de la petite et je préférerais les prendre là tout de suite [...] on a vécu l'accouchement assez intensément [...] » participant n°9.

Une autre motivation citée par les papas interviewés est le fait de vouloir profiter du nouveau-né et de la maman, de créer des liens, d'autant plus lorsque c'est un premier enfant, mais aussi pour aider à la maison dans les tâches ménagères et soulager la maman dans celles-ci. Ceci montre que les papas prennent leur congé de paternité pour passer du temps avec leur famille et principalement le nouveau-né, mais aussi pour aider la maman.

« [...] je pense qu'à partir du moment que c'est un premier enfant, ça permet de prendre contact, créer des habitudes [...] mais le fait de pouvoir rester avec la maman etc. je trouvais ça, pour moi, c'était une évidence » participant n°4.

Lorsque les papas ont prolongé leur congé, les motivations à prendre ce congé sont identiques à celles citées ci-dessus. Néanmoins, les motivations à prendre une durée plus longue sont de pouvoir passer plus de temps avec leur nouveau-né, leur épouse et leur famille, apprendre davantage à connaître leur bébé et à trouver leurs repères au sein de l'organisation familiale.

B. Le vécu/ l'expérience

La plupart des papas ont vécu ce congé comme un moment privilégié avec leur nouveau-né, leur épouse et le(s) autre(s) enfant(s) s'ils en ont.

La majorité des papas gardent un très bon souvenir de leur congé de paternité. Selon le participant n°1, le congé de paternité a été vécu comme un moment précieux.

« [...] ce sont des moments précieux que d'être à la maison avec son épouse avec le nouveau-né et puis les autres enfants [...] » participant n°1.

1. Vécu et expérience avec le nouveau-né et la compagne

Selon les dires des papas, les souvenirs qui reviennent le plus souvent lorsqu'on évoque le congé de paternité sont les premiers jours du nouveau-né. En effet, ce sont toutes les premières expériences du nouveau-né avec les parents qui marquent, comme le premier bain, le premier jour, etc. Selon les papas, pendant leur congé, ils ont profité pleinement et ont découvert leur nouveau-né. La transition de la maternité à la maison est un autre souvenir marquant que les papas partagent également lors des entretiens (tous les papas de cet échantillon ont pris leur congé dès la naissance de leur enfant).

« [...] voilà les premiers jours, la première nuit avec le bébé ici à la maison c'était complètement nouveau, voir la maman allaiter, le premier jour, la découverte [...] voilà tu pars à deux et tu reviens à trois, c'est un tout gros changement [...] » participant n°4.

« [...] c'était surtout ça qui était vraiment sympa c'est justement de revenir à la maison avec la petite et de pouvoir se dire, bin voilà maintenant tu es chez toi, tu es avec papa et maman, et à partir de maintenant on s'occupe de toi à fond [...] » participant n°11.

« [...] j'étais avec mon bébé tout le temps [...] donc on a entamé une relation père/fils très rapidement [...] parce que j'étais là au début [...] j'ai appris à la connaître comme ça, voir un peu sa personnalité » participant n°3.

Selon les papas, ce temps à la maison leur a également amené de vivre et de profiter du temps en famille restreinte.

« [...] c'était au jour le jour et on était vraiment autocentré, préoccupé sur nous-mêmes, voilà c'était comme faire comme bébé [...] » participant n°2.

Les souvenirs et vécus des papas qui ont eu un congé de paternité de plus longue durée sont semblables. Ils ont su profiter pleinement de leur famille, notamment en réalisant des activités ludiques et ont le souvenir d'avoir ressenti moins de pressions durant ce congé. Cela semble indiquer que la durée du congé de paternité a une influence sur le vécu du congé de paternité des parents.

« [...] on a vraiment pu en profiter, aller promener ensemble se retrouver en famille, c'était sympa [...] on a fait des choses que l'on ne ferait pas en temps normal avec la pression de la vie quotidienne, métro, boulot, dodo » participant n°10.

2. Expérience et vécu avec les autres enfants

Selon les papas qui avaient déjà un ou des enfant(s), le congé de paternité leur a permis de faire en sorte que l'arrivée d'un nouveau-né à la maison soit une expérience agréable pour tout le monde. Le souvenir de la rencontre avec le nouveau frère ou la nouvelle petite sœur est souvent quelque chose de positif pour les papas. Ceci met en évidence que le congé de paternité permet également de vivre une expérience avec les autres enfants.

« [...] à partir du moment où on a l'habitude de vivre à 4 puis on se retrouve 5 avec un petit bout qui est source de toutes les attentions et qui a beaucoup de besoins et de dépendance mais ça s'est super bien passé effectivement elles se sont investies toutes les deux [...] » participant n°1.

3. Difficultés perçues lors de ce congé

Lorsque nous parlons de souvenirs ou expérience du congé, les papas ont également mentionné les difficultés qu'ils ont rencontrées.

Tout d'abord, tous les papas n'ont pas rencontré de difficultés, mise à part la situation sanitaire pour certains, mais qui est externe à ce congé.

« [...] franchement à part le fait de ne voir personne, mais si on fait abstraction du contexte sanitaire, franchement rien ne m'a été pénible franchement [...] » participant n°1.

Pour la plupart des papas interviewés, le vécu le plus difficile lors de ce congé était la fin, lorsqu'il a fallu retourner au travail. Certains davantage pour l'aspect organisationnel, pour la fatigue et la difficulté de prendre leurs repères et d'autres plus parce qu'ils ont apprécié le temps passé auprès du nouveau-né et auraient souhaité le prolonger. Selon quelques papas, la durée du congé, perçue comme trop courte, est la cause du retour difficile au travail et ils éprouvent un sentiment de frustration quant au système mis en place à l'heure actuelle.

« [...] le fait de devoir retourner travailler c'est un peu compliqué parce que voilà, tu as pris l'habitude de passer du temps avec la petite et du jour au lendemain tu ne la vois plus que le soir quand tu rentres [...] » participant n°11.

« [...] voilà c'est pour moi c'était bien mais court le temps de s'organiser [...] ça été beaucoup plus impactant dans le côté déstabilisant, de prendre ses marques » participant n°2.

« [...] quand j'ai repris le boulot, j'avais un sentiment de ne plus vouloir bosser et de vouloir passer plus de temps avec mes enfants [...] je voulais rester ici m'occuper de mes enfants [...] j'avais l'impression que l'on m'obligeait à diminuer mon rôle de père, à minimiser ça pour pouvoir bosser [...] » participant n°8.

De plus, lorsque les nouveau-nés doivent rester hospitalisés, les papas perçoivent généralement difficilement leur congé étant donné que l'hospitalisation du nouveau-né fait partie de celui-ci.

La seconde difficulté perçue par les papas interviewés est la relation entre le nouveau-né et la maman.

« La nouvelle relation vis-à-vis de maman, [...] elle s'occupait beaucoup du bébé donc il fallait le temps que je trouve ma place entre lui et elle [...] » participant n°5.

« [...] c'est vrai que l'on est au second plan, à l'hôpital de toute façon [...] on pourrait se sentir un peu plus inutile, un peu plus effacé par rapport à la relation maman/bébé » participant n°10.

Les papas qui ont prolongé leur congé de paternité et principalement le participant qui a eu trois mois de congé ont moins vécu ces difficultés. La principale difficulté éprouvée est le sentiment d'isolement social durant la semaine. Ceci semble indiquer que le sentiment d'isolement social pourrait s'accroître avec la durée du congé de paternité.

« [...] tu es en congé la semaine mais tout le monde travaille donc [...] tu es un peu comme un chômeur quoi tu, tu es là oui tu es en famille mais tes amis travaillent » participant n°10.

C. Apports du congé de paternité

Selon les papas, le congé de paternité leur apporte plusieurs choses tant à eux, aux mamans qu'à leur famille. Les effets du congé sur les plans physiques et psychologiques et sur le couple sont abordés dans les points suivants.

1. Pour la famille

Selon les pères interrogés, ce congé permettait aux parents de découvrir leur nouvelle cellule familiale et d'apprendre à mieux la connaître. Cet effet est d'autant plus important lorsque les parents sont primipares. En plus, le temps passé à la maison durant le congé de paternité a permis aux parents de trouver une nouvelle organisation familiale et de découvrir mutuellement leur nouveau rôle de parents et apprendre à connaître leur bébé ensemble.

« Ça m'a juste permis d'être avec le bébé dès le début et accompagner mon épouse aussi au début de notre parentalité [...] oui ça nous a permis de vivre des choses ensemble en même temps [...] » participant n°3.

« [...] quand c'est le premier, moi j'étais complètement à l'ouest, [...] et s'organiser à trois, tout ce que tu as planifié en amont la chambre, la table de change, etc. en fait quand tu arrives chez toi, tout se bouleverse et chacun doit essayer de trouver sa place [...] ce mois-là pour pouvoir trouver une routine tous ensemble, je trouve ça important [...] » participant n°2.

« [...] l'arrivée du petit ça a changé tout ça oui c'est sûr et les congés ça nous a permis de mettre en place certains rituels, certaines organisations qui font quoi, quand. » participant n°3.

Selon divers témoignages de papas, il semble que la durée joue un rôle important dans la mise en place de cette nouvelle organisation et dans la découverte de la nouvelle cellule familiale. Ce point sera abordé davantage dans la partie concernant la durée du congé de paternité.

« [...] une période de 15 jours ça a vraiment permis de bien tout mettre en place et de bien trouver nos marques [...] » participant n°11.

Le congé de paternité permet également aux papas de s'occuper des tâches administratives, comme aller à la commune pour déclarer la naissance par exemple.

« [...] à la commune, revenir et tout [...] c'est un peu le papa qui a tout ce qui est paperasse, déménagement et tout » participant n°9.

2. Pour les papas

La majorité des papas affirment avoir créé des liens avec leur nouveau-né lors de ces premières semaines, ce qui implique de le découvrir et de construire des relations affectives avec lui.

« [...] les sourires, moi je trouve, la communication parce qu'il ne savait rien qu'à la voix c'est ça qui m'a marqué [...] il me reconnaissait et au fur et à mesure les habitudes, pour l'endormir à la base, c'est moi qui ai réussi à l'endormir plus vite que maman et ça ça s'apprend dès les premières semaines [...] » participant n°5

« [...] C'est surtout ça le congé, c'est de ne pas rater les petits moments du début » participant n°7,

« [...] pendant 15 jours, ça te permet vraiment de commencer à connaître ton bébé, à la découvrir à voir certaines façons dont elle réagit en fonction de certaines situations etc. [...] » participant n°11.

L'apport que le congé de paternité a sur la perception du rôle de père est nuancé dans les entretiens, certains ne trouvent pas que ce congé ait changé quoique ce soit dans leur façon d'appréhender leur rôle de père tandis que pour d'autres, le congé leur a vraiment permis de découvrir et percevoir différemment leur rôle de père.

« [...] non, je me suis toujours vu, avant le congé de paternité, je me suis toujours vu comme ça, il n'y a pas eu de changement de perception à ce niveau-là [...] » participant n°9.

La mise en place de la paternité se fait par une prise de conscience des papas de leur rôle au sein de la famille, de leur place dans la nouvelle organisation familiale et par un sentiment d'utilité et de responsabilité au sein de la famille.

« [...] le fait de me sentir vraiment bien à ma place dans ma famille auprès de mon bébé [...] c'était un sentiment d'accomplissement de ma paternité de mon rôle de papa » participant n°1.

« [...] il m'a réconforté dans certaines choses [...] normalement le papa doit être plus impliqué qu'il ne le pense avant d'avoir un enfant, par exemple, les tâches ménagères et tout ça [...] il faut aider la maman un maximum c'est surtout ça qui m'a marqué » participant n°5.

« [...] c'est vraiment quand bébé est venu que j'ai senti le poids des responsabilités en me disant ok maintenant il ne faut plus que je déconne [...] » participant n°2.

Selon le vécu des papas, il ne semble pas que la durée ait modifié la perception de leur rôle de père.

3. Pour les mamans

Selon les papas, le congé de paternité leur permet aussi d'accompagner la maman dans les soins au nouveau-né. Ceci permet donc aux parents de créer des liens avec leur enfant, mais également entre eux. Les papas semblent accorder une importance particulière au fait que ce congé est profitable pour amener une entraide au sein du couple et laisser la maman se reposer.

« [...] c'était aussi de s'épauler l'un l'autre, notamment sur les nuits, [...] durant la nuit et mon épouse a pu se reposer en conséquence [...] » participant n°1.

« [...] ça permet à la maman de se reposer aussi, tu sais t'occuper du petit pendant qu'elle elle dort [...] faire les tâches ménagères ce genre de choses qui permettent à la maman de se reposer par rapport à l'accouchement et toi avoir le rôle de papa et découvrir le petit et profiter des premiers instants » participant n°4.

« [...] voilà même dans l'organisation, tu dois aller faire des courses, la maman au début on n'a pas trop envie de faire sortir le petit de la maison parce que tu es dans un cocon » participant n°4.

De plus, les papas accordent une importance particulière à leur présence lors de l'accouchement pour soutenir moralement la maman.

« [...] assister ma femme qui vient de vivre un accouchement, c'est quand même traumatisant aussi bien physiquement que, enfin surtout physiquement et moralement aussi [...] » participant n°6.

« Oui c'est ça 24h/24h quasi à la maternité [...] vu que c'est le premier et que l'on est un peu tous les deux dans l'inconnu il fallait s'entraider donc oui c'est important [...] pour s'entraider et savoir faire face à tel ou tel problème ou le laver [...] » participant n°7.

4. Pour le(s) aîné(s)

Selon les interviewés, le congé de paternité est également le moyen de pouvoir s'occuper des autres enfants. En effet, les papas qui ont plus d'un enfant ont profité de ce congé pour assurer une organisation avec les autres enfants lorsque la maman était à la maternité mais aussi lors du retour à domicile et pour éviter que les aînés se sentent mis à l'écart. Ceci semble indiquer que le congé de paternité apporte des effets sur la relation entre le père et ses enfants.

« [...] moi je faisais des allers et retours pour aller la voir [l'aînée], m'occuper d'elle voilà l'emmener à l'école, ce genre de trucs [...] » participant n°2.

« [...] maman avait un œil que sur bébé c'était vraiment un chacun et on tournait dans le job [...] » participant n°2.

« [...] j'ai pu passer du temps avec eux, avec mon bébé mais surtout avec l'aîné pour pas qu'elle se sente de côté, c'était une de nos craintes et le ressenti de jalousie [...] aujourd'hui, on dirait qu'il n'y est pas [...] » participant n°8

« [...] être plus présent et qu'elle ne se sente pas mise de côté, voilà on a fait beaucoup de trucs à 4, aller promener etc. ça oui, ça a aussi aidé [...] » participant n°10.

D. Effets physiques

1. La fatigue

Selon la majorité des papas interviewés, la fatigue est présente durant le congé de paternité. Celle-ci est essentiellement justifiée par le séjour à la maternité, le stress de l'accouchement et de la découverte du bébé, les soins, l'attention que demande un nouveau-né et le(s) autre(s) enfant(s) quand il y en a, etc.

« [...] un bébé c'est du non-stop [...] ça demande beaucoup d'attention donc c'est beaucoup [...] mais c'est fatigant quoi [...] » participant n°3.

« [...] il y a le stress des nuits de bébé déjà [...] voilà on stresse un petit peu au début [...] donc oui c'est un rythme à prendre [...] » participant n°6.

« [...] comme c'était la deuxième [...] je devais toujours faire l'aller et le retour c'est un peu plus fatigant [...] » participant n°9.

Néanmoins, comme cité dans le point des apports du congé aux mamans, le congé de paternité permet aux parents de se relayer, de trouver une organisation et cela peut diminuer cet effet de fatigue.

Enfin, selon les papas qui ont eu l'opportunité de prendre un congé d'une durée plus longue, ils avouent qu'après trois semaines ou un mois, la fatigue était presque inexistante. Cela semble indiquer que la durée du congé de paternité influence cet état de fatigue.

2. L'activité physique

Les papas interviewés témoignent que durant le congé de paternité, l'activité physique est majoritairement diminuée. Ceux-ci mettent en avant la volonté de vouloir profiter au maximum des premiers jours postnatal. La majorité d'entre eux retrouvent une activité sportive après quelques jours.

« [...] parce que j'aurais pu monter sur mon vélo et aller enchaîner les kilomètres mais j'avais envie de passer ce temps-là avec mon épouse et enfants. [...] » participant n°1.

De plus, les papas qui ont plus d'un enfant ont partagé que le fait d'avoir de l'expérience avec un nouveau-né leur a permis d'anticiper et de prévoir du temps pour le sport dans le congé de paternité. Cela semble indiquer que l'organisation a une influence sur l'activité physique.

« [...] pour le deuxième c'était un peu différent [...] là je sentais que le sport [...] je pouvais faire [...] que ça m'aidait à tenir le coup d'une certaine manière [...] » participant n°2.

3. L'hygiène et les habitudes de vie

Selon quelques participants, au niveau de l'alimentation, il n'y a eu aucun changement dans la manière de faire à manger et de se nourrir. Pour ces papas, le maintien de cet équilibre alimentaire a notamment été possible parce que le papa était en congé de paternité et celui-ci est vécu comme une parenthèse. Les papas ont su aider la maman à réaliser les plats, les grands-parents ont également apporté de l'aide.

« [...] au niveau alimentation, on n'a pas changé nos habitudes, on aime manger ce que l'on cuisine nous-mêmes [...] » participant n°1.

Néanmoins, certains participants ont partagé que durant le congé de paternité leur alimentation était moins équilibrée. La raison évoquée par les papas est le manque de temps.

« [...] j'ai sans doute fait moins gaffe à la bouffe [...] on bouffait comme on pouvait les repas que l'on nous amenait ou trucs que j'arrivais à faire donc voilà [...] » participant n°8.

« [...] on a quand même fait quelques fast food parce que c'était plus pratique [...] » participant n°9.

Ceci semble indiquer que la gestion de la durée et l'organisation mise en place durant le congé de paternité peuvent avoir une influence sur l'alimentation des parents.

E. Effets psychologiques

D'après le vécu des papas, le congé de paternité exerce des influences psychologiques, tant positives que négatives.

1. Effets sur la santé psychologique

Tout d'abord, dans les entretiens avec les papas, j'ai pu relever que le fait de passer du temps auprès du nouveau-né semble apporter un sentiment de bien-être.

« [...] donc ça m'a apporté beaucoup d'apaisement et de bonheur tout simplement et d'échange avec mon nouveau-né [...] c'était du bonheur » participant n°1.

Le niveau de stress des papas lors du congé de paternité semble aléatoire. Certains papas se sentaient très stressés et d'autres pas du tout. Le niveau d'anxiété peut être lié à l'expérience avec un bébé et au nombre d'enfants, à la peur de l'inconnu, à l'angoisse de la mort subite, à leur présence lors des consultations, etc.

« [...] maintenant c'est vrai que les premières nuits [...] il y a plein de questions [...] stress de se dire tiens, est-ce que c'est normal ça [...] » participant n°4.

« [...] le stress du début, jeunes parents, découvrir un petit peu [...] les premiers gestes, voilà la laver pour la première fois donc oui » participant n°6.

« On est resté zen tous les deux [...] le fait d'être bien épaulé par un pédiatre qui est vraiment compétent, attentif et qui nous apporte beaucoup de sérénité [...] » participant n°1.

Selon le vécu des papas, le niveau de stress est aussi lié à la durée du congé de paternité. Il semble qu'au fur et à mesure du congé de paternité, les papas apprennent à connaître leur enfant et le niveau de stress diminue. Ceci semble indiquer que la durée du congé de paternité a des répercussions sur le niveau d'anxiété et de stress des parents.

« [...] c'étaient des gestes à retrouver pour le linge, pour la toilette etc., non il n'y a pas eu de stress [...] pour la première [...] il n'y avait que 5 jours [...] et après j'ai dû enchaîner directement avec le travail [...] donc là il y avait vraiment un facteur stress [...] » participant n°11.

« Au début, vraiment tout au début, il y a le stress parce que c'est nouveau, on ne sait pas si on va être un bon père [...] plus les jours passaient plus j'étais à l'aise avec le bébé, et donc ça permet de oui d'avoir moins de stress ça c'est sûr [...] » participant n°3.

« [...] si j'avais dû retourner travailler après 4 jours-là ça n'aurait pas été la même chose non plus parce que mon épouse était un peu fatiguée [...] comme c'était possible pour moi de cumuler avec mes congés de paternité et mes congés du boulot ça l'a rassurée [...] » participant n°5

2. Effets sur la vie sociale et les loisirs

Peu de papas ont perçus un sentiment d'isolement social pendant le congé de paternité, mais ont vécu des changements sociaux. Du fait de la naissance, ils ont vu plus de monde mais ont vécu ceci comme étant excessif.

« [...] forcément du changement il y en a mais tu vois les gens différemment [...] c'est-à-dire qu'en fait le bébé tu le montres à tout le monde etc. mais pour moi c'est « too much » [...] donc tu prépares les tartes et le bazar mais donc oui tu vois beaucoup de monde [...] » participant n°2.

La vie sociale dans le cas des congés de paternité prolongés est toutefois modifiée. En effet, comme cité dans le point des difficultés, la vie sociale la semaine est fortement restreinte à la famille nucléaire et il est difficile d'organiser des rencontres sociales pendant la semaine.

Bien que la vie sociale ne soit pas perçue comme diminuée, selon les participants, les loisirs quant à eux sont restreints pendant le congé de paternité. La totalité des papas ont mis entre parenthèses leurs hobbies durant cette période, pour s'occuper principalement de leur nouvelle famille.

« [...] tout tourne autour de l'enfant à ce moment-là donc on ne fait pas grand-chose. Je fais de la musique et j'en faisais quasi plus, je joue aussi au PC, je ne jouais quasi plus, enfin voilà j'ai mis beaucoup de choses de côté pendant cette période-là pour mon bébé (réflexion) pour profiter de lui et de m'occuper de lui aussi parce que bon (réflexion) et aider mon épouse » participant n°3.

Certains papas ont vécu leur congé de paternité pendant le confinement, ce sentiment d'isolement social est donc biaisé mais les papas ont perçu cet isolement comme positif. D'une part, parce que les visites à la maternité n'étaient pas autorisées et les parents se sont sentis reposés. D'autre part parce qu'ils ont pu profiter pleinement de leur famille une fois rentrés à la maison, ne se sont pas sentis obligés de préparer la maison pour accueillir des visites.

F. Effets économiques

Durant les entretiens, les papas ont parlé des conséquences économiques que pouvaient engendrer un congé de paternité et sa durée.

Pour un papa interviewé, indépendant, il n'a pas pris les dix jours pour son congé de paternité à cause des répercussions économiques que cela peut engendrer.

« [...] maintenant au niveau financier, quand c'est le premier généralement on est plus jeune, donc on vient de commencer sa carrière, donc financièrement c'est plus compliqué, maintenant on aurait un deuxième [...] il faut voir financièrement aussi donc je les prendrais mais peut-être partiellement » participant n°7.

De plus, pour les papas qui souhaitent avoir un congé de paternité d'une période plus longue, les conséquences économiques peuvent influencer cette décision.

« [...] si c'était certain de ne pas avoir de pertes financières, etc. parce que c'est aussi un point important oui, oui d'office » participant n°11.

Cela met en évidence qu'il y a un lien entre la durée du congé de paternité, la situation financière des familles et la décision de prolonger ou non le congé de paternité.

G. Effets sur le couple

1. Division dans la répartition des tâches

Comme déjà indiqué précédemment, pour les papas interviewés, la venue d'un nouveau-né entraîne des changements dans l'organisation au sein des couples. Certains ont utilisé ce congé pour se répartir les tâches, tant ménagères que les soins au nouveau-né et s'épauler. Cela semble très important pour les pères de pouvoir participer à ces activités.

« [...] après moi j'avais vraiment un besoin moi d'être acteur [...] moi je considère que c'est du 50-50 [...] c'est en harmonie et consenti des 2 côtés et avec ma compagne [...] » participant n°2.

« [...] Pendant le congé de paternité, on s'était justement donné les rôles [...] » participant n°11.

« Oui vraiment, c'est important pour moi de participer à tout ce qui entoure les soins et l'attention au nouveau-né et aux autres enfants [...] épauler mon épouse [...] je suis à 100 lieues de l'optique bin voilà madame va s'occuper de tout pour les enfants [...] » participant n°1.

De plus, pour quelques papas participants, le congé de paternité a permis à quelques papas de se rendre compte de l'importance d'aider les mamans dans les tâches ménagères et pas uniquement dans les soins liés aux bébés.

« [...] c'est vrai que maman elle est prise à temps plein [...] donc si on veut s'en sortir un peu, il faut l'aider un maximum c'est surtout ça qui m'a marqué » participant n°5.

2. Effets sur la relation de couple

Selon le vécu des papas dans cette étude, une fois le bébé né, la relation au sein du couple est modifiée.

« [...] je ne pense pas qu'elle ait changé en soi mais elle évolue forcément [...] on s'est connu étudiants et puis maintenant avec une maison et deux enfants donc forcément pour moi ça a changé, ça évolue parce que l'on est en train de vivre une expérience commune [...] » participant n°2.

Le congé de paternité donne la possibilité aux couples de passer plus de temps ensemble et de réaliser ces moments ensemble. Les papas qui ont eu l'opportunité d'avoir un congé de longue durée avancent davantage cette constatation. Cela semble indiquer que la durée du congé de paternité a une influence sur la relation de couple.

« [...] on était vraiment toujours ensemble, on était proche [...] » participant n°10.

H. Effets professionnels

Lorsque les papas participants ont demandé leur congé de paternité, leurs employeurs n'ont pas été réticents et n'ont pas été un frein à la prise du congé, certains ont même trouvé du soutien auprès de leurs employeurs. De plus, pour trois participants, le manager leur a proposé de prolonger leur congé de paternité.

« [...] ils l'ont su quasi directement [...] je les avais déjà avertis que début de cette année-ci je prendrais mon congé de paternité [...] et ça n'a absolument pas posé de problèmes » participant n°11.

« [...] c'est même ma directrice qui m'a suggéré de profiter pleinement, de ne pas rentrer pour une semaine et de faire une coupure carrément [...] » participant n°1.

Les participants semblent accorder une importance plus grande à leur famille qu'à leur travail. Ceci met en évidence l'importance que les papas accordent à ce congé de paternité, vécu comme un droit par les participants. Les participants prennent leur congé de paternité et ne semblent pas éprouver de sentiment de culpabilité envers leur employeur. Néanmoins, il semble que le retour au travail peut donner aux papas des inquiétudes envers leurs nouveau-nés et leurs épouses.

« Non non, ça, jamais de la vie [...] non il ne faut pas se sentir coupable, les premiers moments de la vie d'un petit avec ses parents c'est primordial [...] tu commences seulement à trouver tes marques vis-à-vis du petit et vis-à-vis de maman quand tu recommences à travailler [...] » participant n°5.

« [...] tu as un peu l'impression de laisser la maman seule [...] » participant n°4.

Certains participants ont néanmoins ressenti une légère pression auprès de leurs employeurs.

« [...] je devais rapidement dire si je prenais tout d'un coup ou si je prenais en morceaux [...] pour pouvoir organiser le service » participant n°8.

D'après le vécu du papa qui a eu trois mois de congé de paternité, la durée semble avoir une influence sur le sentiment d'aptitude à reprendre le travail.

« [...] après il y a le retour sur terre qui peut faire peur, j'étais fort craintif sur ça [...] mais ce que j'ai fait, ce que je faisais généralement toutes les deux ou trois semaines, j'ouvrais mon PC [...] je me tenais un peu au courant [...] j'avais une crainte d'être largué donc voilà [...] » participant n°10.

I. La durée

La durée du congé de paternité est un critère qui influence énormément de choses dans le vécu des pères lors de leur congé. Dans ce paragraphe, je vais aborder la durée prise par les pères et si certains ont prolongé ou non leur congé, la perception de ceux-ci sur cette durée actuelle, l'activité principale durant cette durée, la gestion du temps pendant le congé, les apports d'une durée supplémentaire, leurs projections pour un/des futur(s) enfant(s), ainsi que les attentes pour le futur quant à cette durée.

1. Durée prise par les participants

L'ensemble des papas salariés présents dans cette étude ont pris la totalité du congé de paternité qui leur était attribué au moment de la naissance. Avant 2021, cette durée était de 10 jours et à partir de janvier 2021, celle-ci est passée à 15 jours. Un seul participant a eu son congé après janvier 2021. Un seul papa a décidé de répartir ces 10 jours de congé sur trois semaines, la principale justification à ce choix est le travail.

Dans cette étude, un seul participant est indépendant et comme indiqué plus haut, il n'a pas eu la possibilité de prendre la totalité de son congé de paternité, pour des raisons financières.

Trois papas ont prolongé leur congé de paternité avec d'autres congés légaux. Ainsi, un participant a eu au total quatre semaines auprès de son nouveau-né, un autre cinq semaines et un autre en a eu trois. Pour un autre participant, depuis 2018, dans la société où il exerce, tous les papas ont le droit et même l'obligation de prendre 3 mois de congé de paternité.

2. Perception des papas sur la durée actuelle du congé de paternité

Pour la plupart des pères, la durée de dix jours (avant 2021) ou de quinze jours est perçue comme courte. La majorité des papas avancent les arguments suivants : peu de temps pour prendre leurs repères et créer des liens auprès du nouveau-né, le séjour à la maternité, ainsi que l'hospitalisation des nouveau-nés quand cela arrive, etc.

« C'est un peu court parce que les marques sont à peine mises que le papa, vous devez retourner au boulot et enfin après c'est comme ça (rire) » participant n°1.

« [...] c'est court, entre l'hôpital, sortir de l'hôpital, rentrer à la maison bin tu as l'impression que tu rentres et le lendemain, allez hop retour au boulot et voilà, comme ma femme a eu des césariennes aux deux, bin elle avait besoin d'aide [...] » participant n°10.

« [...] Donc voilà, c'est pour moi c'était bien mais court le temps de s'organiser [...] ça été beaucoup plus impactant dans le côté déstabilisant, de prendre ses marques [...] » participant n°2.

De plus, les participants ont exprimé que la durée du congé de paternité n'a pas permis de répondre à leurs attentes. Néanmoins, pour le seul participant ayant bénéficié des 15 jours après janvier 2021, cette période est satisfaisante. Ceci met donc en évidence que la durée du congé de paternité a une influence sur la satisfaction des papas quant à leur congé de paternité.

« [...] mes attentes étaient de pouvoir encore un peu plus découvrir le bébé et son fonctionnement et sa manière de réagir avec nous, mais il y a tellement d'autres choses qui sont apparues pendant ces 2 semaines-là [...] » participant n°5.

« [...] je ne pensais pas qu'avoir une semaine en plus ça permettrait vraiment d'en profiter autant en plus [...] tu as récupéré tes marques [...] tu es quand même plus reposé, tu commences à chopper ton rythme et tu profites vraiment de la troisième semaine [...] » participant n°11.

3. Activité principale et gestion du temps durant la durée de congé

Comme déjà cité précédemment, durant les 15 premiers jours, les papas participants ont mis à profit ce temps pour principalement découvrir leur nouveau-né et s'en occuper, pour passer du temps à la maternité, pour profiter en famille, pour découvrir leurs nouveaux rôles de parents, pour trouver une nouvelle organisation familiale, etc.

« C'est vrai que ça aide au début à t'ancrer dans la vie du bébé [...] surtout les 15 premiers jours [...] c'est important d'être là pour t'occuper de la petite et de gérer au quotidien avec maman ce qui se passe » participant n°11.

« [...] on était vraiment autocentré et vraiment sur nous trois [...] et apprentissage parents je pense » participant n°2.

Il semblerait que la durée du congé de paternité permet aux pères de profiter davantage avec leur famille tout en y joignant des loisirs, tels que des balades en famille, etc.

« [...] cette durée m'a apporté ce que je souhaitais, c'est-à-dire avoir du temps, pouvoir être là et s'organiser et que la musique se mette en place [...] » participant n°2.

Il semble donc que le congé de paternité et sa durée ont permis aux parents d'organiser au mieux leur emploi du temps et ainsi, de trouver une organisation familiale.

« [...] les congés, ça nous a permis de mettre en place certains rituels, certaines organisations qui fait quoi, quand » participant n°3.

4. Apports d'une durée supplémentaire

Comme cité dans les apports du congé de paternité, une durée supplémentaire au congé semble influencer sur la possibilité des papas de mieux connaître leurs bébés, leurs réactions, etc. Selon les papas qui ont prolongé leur congé, le lien était plus fort. Ceci suppose donc que les liens entre le papa et le bébé peuvent être influencés par la durée du congé de paternité. Ceci apporte aux papas des moments de bonheur.

« [...] ça te permet vraiment de commencer à connaître ton bébé, à la découvrir, à voir certaines façons dont elle réagit en fonction de certaines situations etc. [...] » participant n°11.

« [...] au départ le lien est beaucoup plus fusionnel avec la maman [...] c'est surtout sur la troisième ou plus la quatrième semaine [...] vous avez des sourires de votre enfant qui vous reconnaît, vous avez ce contact [...] les liens se sont tissés fortement. » participant n°1.

« [...] j'ai savouré tous les bons moments [...] ça m'a apporté ça en fait, beaucoup de plénitude, de zénitude, de bonheur [...] » participant n°1.

Selon nos participants ayant eu une durée plus longue, et comme déjà cité ci-dessus, lors de leur congé de paternité d'une durée plus longue, les moments en famille et les loisirs partagés

sont plus nombreux et de meilleure qualité. Les parents ressentent moins de pression dans leur vie quotidienne.

Comme relevé par les participants et cité dans les parties ci-dessus, la durée du congé de paternité permet aux pères de trouver un rythme et une organisation. Ceci semble également affecter leur état de fatigue.

« [...] quand tu fais tout sans pression, que tu es chez toi, tu récupères vite et tu es vite reposé [...] » participant n°10.

Les papas ont exprimé leur sentiment d'importance durant leur congé de paternité de plus longue durée. Il semblerait que la durée augmente ce sentiment d'utilité des papas.

« [...] je me suis senti plus important parce que j'étais là [...] » participant n°10.

5. Projections pour un futur enfant

La totalité des répondants comptent prendre leur congé s'ils avaient un prochain enfant.

Tous les papas, s'ils avaient la possibilité de prendre les 15 jours proposés depuis janvier 2021, le feraient également.

La volonté de prendre un congé de paternité pour un prochain enfant reste toujours dans la même logique que les motivations citées précédemment, à savoir : profiter des premiers jours du nouveau-né, aider la maman dans les tâches ménagères, la laisser se reposer, profiter des moments en famille, etc.

« Oui oui tout à fait et je le reprendrais exactement dès la naissance [...] je prendrais les 15 jours et je pense même que je prendrais une semaine de plus pour avoir un mois comme ça, pendant 1 mois, je ne pense qu'à ça et je ne me prends pas la tête avec le boulot » participant n°3.

« Oui oui d'office, très certainement [...] probablement d'associer des jours de congé en plus [...] c'est indispensable pour moi, d'être là à ce moment-là » participant n°2.

6. Attentes pour le futur quant à cette durée

Comme déjà dit plus haut, les papas de cette étude sont demandeurs d'allonger le congé de paternité, une des raisons de cette demande est la relation avec le bébé, le(s) autre(s) enfant(s) et l'épouse. Ils souhaitent avoir plus de temps, pour contribuer davantage aux tâches quotidiennes.

« [...] oui profiter des moments à 3, si on peut [...] aller à la mer, dans les Ardennes, oui c'est vraiment ça, voyager, faire des activités ludiques » participant n°6.

« J'essayerais de faire encore un peu plus de tâches [...] je pense que ça permettrait encore d'apaiser certaines tensions à certains moments dans le couple » participant n°5.

L'activité principale pendant ce temps supplémentaire semble donc être à la fois de passer du temps avec le nouveau-né pour créer des liens, apprendre à le connaître dans ses gestes et mimiques, apprendre à gérer les soins auprès du nouveau-né. Ceci leur permettrait ainsi d'aider la maman dans les soins mais aussi dans les tâches ménagères, trouver un équilibre et un rythme au sein de la famille, ce qui peut réduire certaines tensions au sein du couple.

Maintenant, il est question de savoir quelle durée supplémentaire souhaitent avoir les papas, plutôt 15 jours ou 3 mois ?

Pour ce qui est des 15 jours, tous les papas participants ont le même avis à ce sujet et prendraient cette durée. Certains ont eu la possibilité d'avoir celle-ci, notamment en prolongeant avec d'autres congés ou parce qu'ils ont eu leur congé après janvier 2021.

Pour ce qui est d'une durée de trois mois, des critères peuvent influencer la réponse des parents, comme les effets économiques déjà cités précédemment ou des effets professionnels.

« [...] je pense que ça ne passerait pas, ce serait trop long comme période [...] ce n'est pas possible de dire trois mois bye bye » participant n°5.

Certains papas souhaitent avoir 3 mois d'affilée et directement à la suite de la naissance afin de profiter des premiers mois du nouveau-né. Tandis que d'autres prendraient ces 3 mois, mais avec la possibilité de les répartir selon leurs souhaits.

Dans la gestion de ces trois mois, plusieurs papas souhaitent avoir la possibilité de répartir la durée du congé entre les deux parents.

« [...] en fonction des souhaits des deux parents, pouvoir s'organiser, peut-être que ma compagne aurait voulu reprendre le boulot plus tôt et moi j'aurais voulu peut-être rester plus longtemps à trois pour préparer tout ça [...] » participant n°2.

« [...] je couperais peut-être en deux [...] quand mon épouse recommencera à travailler, pour prendre le relais [...] » participant n°3.

Selon les participants, la durée idéale du congé serait d'un mois.

« [...] Moi je pense qu'un mois c'est la période idéale [...] tu vois qu'au bout d'un mois, tout est mis en place et que maman trouve ses marques, moi je trouve mes marques [...] » participant n°5.

J. Égalité des genres

Dans les entretiens réalisés avec les papas, apparaît un sentiment de frustration chez certains, notamment dans les politiques publiques et dans les représentations sociales véhiculées à l'heure actuelle par la société quant au rôle du père et des comportements attendus de celui-ci.

« [...] c'est comme si c'était naturel que le père reparte au charbon [...] on a aussi des cheminements de pensée qui font que naturellement on se dit que c'est le papa qui va repartir au boulot etc. alors que ça pourrait se construire différemment au sein de chacun des couples [...] pour moi, c'est le genre d'acquis sociaux où tu pourrais plus moduler selon accord entre les deux parties [...] pouvoir se dire moi j'ai envie de passer plus de temps et moi j'ai peut-être envie de repartir plus vite au travail et vice versa, d'avoir un pot commun je pense, [...] correspondre à la vie des gens [...] que ce soit plus intégré dans notre société et d'une autre manière avec ce genre de trucs on renforce des messages différemment de manière cachée [...] changer les mentalités [...] égalité apparente dans les couples, dans les tâches etc. [...] » participant n°2.

K. Les attentes des pères quant au futur du congé de paternité

Les papas ont des attentes particulières quant au futur de leur congé de paternité. Tout d'abord, comme déjà cité précédemment, l'une d'elles est un allongement de la durée.

Ensuite, les papas souhaiteraient avoir un meilleur suivi et soutien de la part du personnel soignant après la maternité, ce qui permettrait de réduire le stress des parents.

« [...] tu sors de l'hôpital et tu as très peu d'infos au final, on vient t'accompagner les premiers jours de vie mais après c'est un peu démerdez-vous [...] » participant n°4.

L. Les conseils des papas sur le congé de paternité

Pour terminer les entretiens, j'ai demandé à tous les papas s'ils devaient prodiguer un conseil à leur frère ou meilleur ami qui devrait être papa pour la première fois, quel serait-il ?

Tous les papas ont instinctivement répondu qu'ils devaient profiter un maximum car ce congé passe vite. Ensuite, certains émettent des conseils quant au moment et à la durée, tous donnent l'avis de prendre le congé dès la naissance et de prendre l'entièreté de ce congé et quelques-uns proposent de l'allonger avec quelques congés annuels. D'autres donnent des conseils sur l'organisation à avoir pendant ce congé et même avant, d'anticiper au maximum toutes les choses à mettre en place afin de ne plus devoir y penser pendant le congé et de ne rien prévoir comme travaux durant cette période. Ceci met en évidence le fait que pour les papas, le congé de paternité doit rester un moment de plaisir avec la famille et le nouveau-né, focalisé sur les liens.

M. Effets du confinement sur le congé de paternité

La période de confinement a obligé beaucoup de personnes à travailler de la maison, ce qui implique que certains pères ont été mis à l'arrêt de travail forcé et ont potentiellement eu l'occasion de passer plus de temps avec leurs enfants lors de leur congé de paternité. Ceci implique donc que la durée du congé de paternité de certains pères ait été modifiée (généralement plus longue). Et pour certains, la reprise du travail s'est faite différemment, soit une reprise des activités professionnelles partielle, soit une activité à domicile. Tout ceci peut influencer la perception du congé de paternité. Pour éviter ces biais, avant que l'entretien ne commence, j'ai demandé aux pères si leur congé de paternité avait été pris lors d'un

confinement. Dans le cadre de cette étude, cinq papas ont eu leur congé de paternité durant cette crise sanitaire.

Les effets perçus sont donc modifiés, comme les effets sociaux par exemple. D'autre part, lorsque je demandais aux papas de comparer leur vie avant le congé de paternité et après, cette comparaison a été fortement biaisée par le confinement, d'autant plus lorsque les papas ont vécu un congé de paternité hors période covid.

Premièrement, les effets positifs cités par les papas sont plus nombreux que les effets négatifs. Les papas ont pu passer plus de temps à la maternité et à la maison et ainsi profiter davantage avec le nouveau-né et la maman en post-partum.

« [...] j'ai moins mal vécu le retour au travail [...] c'est comme si j'avais des congés de paternité qui s'accumulaient [...] donc oui je pense bien avoir créé plus de liens avec mon bébé parce que j'étais vachement plus présent à la maison et avec lui [...] » participant n°3.

« [...] au niveau des hôpitaux, c'est quelque chose qui avait été apprécié [...] il fait plus calme aussi au niveau bruit [...] donc oui point de vue repos c'était beaucoup mieux [...] tu peux vraiment prendre le temps [...] c'est très reposant [...] on est rentré plus reposé à la maison [...] » participant n°4.

Deuxièmement, les effets négatifs cités sont principalement dus à l'isolement social causé par ce confinement.

« [...] il n'y a pas ce partage de bonheur ou pas complet [...] » participant n°4.

« [...] si on avait besoin d'aide, avec le covid comme on ne pouvait voir personne et bien on était très très limité [...] » participant n°6.

VII. Discussion

A. Synthèse des résultats pertinents et intégration du cadre théorique

Ce travail vise à comprendre « **Comment le congé de paternité et sa durée influencent les interactions du père avec son entourage familial, y compris le ou les enfant(s) ?** ».

Les résultats montrent que le congé de paternité amène différents effets, tant pour les papas que pour leur famille. Le congé donne la possibilité aux pères d'une part de passer du temps avec leur nouveau-né, d'essayer d'apprendre à connaître les réactions et mimiques de celui-ci et ainsi créer des liens. De plus, grâce à ce congé, les parents se répartissent les tâches ménagères et les soins liés au nouveau-né, ce qui permet d'atténuer certaines tensions au sein du couple et tend vers une meilleure égalité des genres. Les papas accordent une importance particulière au fait de pouvoir utiliser ce congé pour soutenir la maman en post-partum et pour certains, faire en sorte qu'elle se repose. Les papas mettent également à profit leur congé de paternité pour s'occuper de leurs aînés et ainsi éviter que ceux-ci se sentent mis à l'écart. L'organisation familiale n'est pas toujours facile à trouver mais certains essayent de la mettre en place durant le congé de paternité. Toutes ces activités réalisées durant le congé de paternité influencent donc la relation des pères avec leur compagne et leur(s) enfant(s).

Néanmoins, il est intéressant de remarquer que l'importance de ces effets dépend de la durée pendant laquelle les papas prennent ce congé. Certains papas ont eu la chance de prolonger leur congé et ceci leur a permis de profiter et de passer davantage de temps avec leurs nouveau-nés et leurs compagnes. Une durée supplémentaire leur a également permis de profiter de leur famille et de trouver une organisation optimale.

Cependant, plus le congé de paternité est long, plus il semble difficile pour les papas de le prendre, pour des raisons économiques et professionnelles. De plus, les relations sociales semblent également diminuer lorsque la durée du congé de paternité est de plus en plus longue.

Les pères ont également des revendications et des attentes envers ce congé, comme principalement le fait de vouloir un congé d'une plus longue durée pour pouvoir profiter au maximum avec leur(s) enfant(s) et leur compagne.

1. Vécu des papas pendant le congé de paternité

En Belgique (2010), 81,3% des répondants ont pris leur congé de paternité, 80,9% d'entre eux ont pris 10 jours et 70% l'ont pris en une seule fois (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010). Dans mon étude, tous les papas ont pris l'entièreté de leur congé de paternité et 10 participants sur 11 l'ont pris en une seule fois.

Les motivations des papas à prendre le congé de paternité font partie de leur vécu. La majorité des répondants ont pris ce congé afin de passer du temps avec le nouveau-né et la maman, comme dans une étude réalisée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2010). En effet, 85% des répondants ont utilisé ce congé pour aider leur partenaire et 83,5% pour passer du temps avec leur bébé. De plus, dans mon étude, des parents l'ont utilisé pour s'adapter à la venue d'un nouveau-né à la maison, comme 33% des répondants de l'étude de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010). D'autres papas ont également utilisé ce congé afin de pouvoir régler quelques dossiers administratifs, comme 29% des participants dans une étude menée par la DREES en France (Bauer & Penet, 2005).

Certains participants ont décidé de prolonger leur congé de paternité avec des congés afin de pouvoir passer davantage de temps avec leur nouveau-né, cette justification est également citée par Bauer & Penet (Bauer & Penet, 2005).

Comme indiqué dans la littérature (Chauffaut et al., 2003), la décision de prendre un congé peut dépendre de plusieurs facteurs, comme des naissances multiples, le nombre d'ainés, etc. Néanmoins, dans mon étude, la décision de prendre ce congé est motivée par le fait que les pères y ont droit. Dans la revue de littérature, Bauer & Penet (2005) mettent en évidence que 13% des papas choisissent le début de leur congé de paternité quand la maman reprend le travail et d'autres le choisissent en fonction de leur activité professionnelle. Les papas présents dans mon étude n'ont pas fait leur choix en fonction de la reprise des activités de la maman, néanmoins certains souhaiteraient le faire s'ils avaient la possibilité d'avoir un congé de trois mois. Un participant, indépendant, a, quant à lui, raccourci son congé de paternité pour des raisons professionnelles. En effet, comme l'indiquent Bauer & Penet (2005), seulement 22% des papas indépendants ont recours au congé de paternité (Bauer & Penet, 2005).

Enfin, la motivation de prendre un congé de paternité dépend des catégories socio-professionnelles, de la rémunération, des conditions d'indemnisation, de la stabilité d'emploi,

etc. (Bauer & Penet, 2005). Dans mon étude, tous les papas possèdent un emploi stable. Ensuite, l'activité professionnelle de la maman influence également les papas à prendre leur congé de paternité. Lorsque la maman est au foyer ou sans emploi, seulement 58% des papas prennent un congé (Bauer & Penet, 2005). Dans cette étude, seulement une maman est sans emploi.

2. L'avis des papas sur la durée actuelle du congé de paternité et gestion de celle-ci

La durée du congé de paternité fait partie intégrante du vécu des pères sur leur congé. La durée est perçue comme trop courte lorsque les papas ont pris une durée conventionnelle, à savoir soit dix jours avant 2021, soit 15 jours depuis janvier 2021. Néanmoins, une étude réalisée en Belgique en 2010 a mis en évidence que 40,6% des répondants sont satisfaits de la durée du congé et un tiers ne le sont pas (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010). Selon les participants de mon étude, le congé est perçu comme court car les repères au sein de l'organisation familiale sont à peine pris lorsque les papas doivent reprendre le travail. Trouver un rythme dans cette nouvelle dynamique familiale est aussi perçu comme difficile durant cette durée. Comme l'indique la commission des 1000 premiers jours, la durée du congé de paternité n'est pas suffisante pour permettre au couple parental de créer une relation intense ni de mettre en place un système familial (Golse, 2020).

Lorsque les mamans doivent subir une césarienne, le séjour à la maternité est plus long. Néanmoins, la durée du congé de paternité n'est pas modifiée pour autant lorsque les papas ont décidé de prendre leur congé dès l'accouchement, cette durée est dès lors perçue comme encore plus courte.

Lors du retour au travail, les participants de cette étude ont exprimé un sentiment d'angoisse dans le fait de laisser le nouveau-né et la maman seuls à la maison. Ces inquiétudes sont justifiées par le fait que les pères laissent leurs nouveau-nés de dix ou quinze jours avec une maman épuisée. De plus, les papas ne connaissent pas encore leur enfant, ses réactions, etc. et craignent de ne pas pouvoir aider leur compagne à leur retour du travail.

Depuis janvier 2021, le congé de paternité est passé à une période de 15 jours. Un seul papa interrogé a eu l'opportunité de bénéficier de ces 15 jours, mais d'autres participants avaient pris l'équivalent de 15 jours grâce à des congés supplémentaires. Selon eux, cette durée commence à être intéressante.

L'activité principale des papas durant le congé de paternité est principalement la découverte de leur nouveau-né, ainsi que les soins qui y sont associés, comme le bain, le change, donner le biberon, etc. Ensuite, la deuxième activité durant ce congé est de passer du temps en famille. Les participants ont tous mis en avant que durant cette période, il avait été agréable de passer des moments cocooning auprès de leur famille nucléaire. Ainsi, durant ce congé, les familles ont su profiter de certains loisirs tels que des balades. La troisième activité principale que les papas réalisent avec leur compagne durant ce congé est la découverte de leurs nouveaux rôles parentaux ensemble, ainsi que de leur nouvelle organisation familiale. Pour les papas de cette étude, la durée de ce congé de paternité est gérée pour que ces trois activités soient les principales durant cette période. Ainsi, les pères participant à cette étude ont pris leur congé dès la naissance de leur enfant, afin de soutenir leur épouse dès le post-partum et découvrir leur nouvelle famille ensemble. De plus, pour les papas avec plus d'un enfant, le congé de paternité leur permet de s'organiser au mieux : ils peuvent continuer à s'occuper des aînés, tout en passant du temps avec leur compagne et leur bébé à la maternité.

Enfin, selon nos participants, la durée du congé idéale est d'un mois, notamment pour se reposer, prendre des repères et trouver un rythme auprès du nouveau-né et de leur épouse.

3. Effets du congé de paternité et de sa durée sur la santé physique psychologique, ainsi que sur la qualité de vie des papas

La venue d'un nouveau-né demande beaucoup d'attention et de soins, ce qui peut entraîner un sentiment de fatigue, notamment durant le congé de paternité. En effet, un nouveau rythme à prendre, des repères à trouver, ainsi que le stress éprouvé par les parents peuvent entraîner de la fatigue. Celle-ci est parfois vécue comme une difficulté durant ce congé. Selon Lidbeck et al. (2018), les papas sont souvent plus sujets à des problèmes de santé, comme de la fatigue, activité physique moindre, etc. Ceci est principalement dû au manque de temps entre les obligations familiales et professionnelles (Lidbeck et al., 2018). Certains couples mettent la durée du congé à profit en se répartissant les tâches et leurs temps de repos, mais la fatigue est souvent omniprésente. La volonté de vouloir profiter pleinement de leur nouvelle famille est la raison principale de la diminution de l'activité physique et des hobbies. Les papas profitent de ce temps pour réaliser des activités avec leur cocon familial. Par conséquent, cet écart est assez bien vécu car les bénéfices tirés pendant ce congé sont supérieurs aux bienfaits des loisirs.

Concernant l'hygiène de vie, à savoir l'alimentation et la consommation d'alcool, les papas restent généralement fidèles à leurs habitudes initiales. De plus, il a été remarqué dans la littérature que la santé des pères pouvait être améliorée lorsque ceux-ci s'impliquent activement dans la sphère familiale et dans leur rôle de père. En effet, à la suite de ceci, les parents développent moins de soucis de santé, moins de dépression et les habitudes négatives, comme la consommation d'alcool, de tabac ou de drogue sont diminuées. Il est également important de remarquer que ces effets sont positifs sur la santé des pères mais également sur la santé des compagnes et des enfants (WHO Regional Office for Europe, 2007). De plus, comme indiqué dans la littérature, la durée du congé de paternité affecte le taux de mortalité chez les papas. En effet, selon une étude canadienne, lorsque le congé est plus long, les responsabilités sont partagées au sein du couple et ceci affecte les hommes sur leurs motivations à faire du sport, ainsi que dans leur estime de soi (Johansson et al., 2014).

Le congé de paternité influence la santé psychologique, celui-ci peut apporter du stress mais aussi du bien-être aux parents. Les papas éprouvent un sentiment de bien-être lorsqu'ils passent du temps auprès de leur bébé, et le congé de paternité leur permet de vivre cette opportunité. En effet, comme l'indique l'OMS (2007), le congé de paternité permettrait d'agir sur ce stress lorsque les papas passent plus de temps avec leur nouveau-né, la relation avec leur enfant est plus proche, et engendre un sentiment de bien-être émotionnel plus grand chez les papas. L'angoisse de la mort subite ou des premiers soins à prodiguer à un nouveau-né, comme le bain, les changes, etc. sont les principales causes de stress citées par les papas. Le niveau de stress est quant à lui différent selon le nombre d'enfants. En effet, pour les papas multipares, l'expérience vécue avec d'autres enfants diminue ce stress (WHO Regional Office for Europe, 2007). De plus, durant cette étude, des participants témoignent que le fait d'avoir pris une durée plus longue leur a permis d'apprendre à mieux connaître leur nouveau-né et ses réactions. Ceci a renforcé davantage les liens entre les pères et leurs bébés. En plus de ces effets avec leur enfant, une durée plus longue a apporté aux participants de cette étude du bonheur et un épanouissement personnel. Il a également été avancé dans la littérature que la durée du congé augmentait chez les papas un sentiment de compétence et d'implication et permettait également une prise de conscience de la charge de travail que cela représente de rester au foyer avec un enfant en bas âge (Kvande & Brandth, 2016).

De plus, il a été remarqué dans les entretiens que le congé de paternité influençait positivement la perception du rôle de père que les participants se faisaient. Comme indiqué par l'OMS (2007), impliquer les papas dans la santé reproductive, tant en pré qu'en post-natale, est un

enjeu pour leur santé, mais aussi donne la possibilité de développer un sentiment paternel le plus tôt possible (WHO Regional Office for Europe, 2007). De plus, selon Johansson et al. (2014), le fait de pouvoir prendre le temps pour trouver son rôle en tant que père influence la perception des priorités qu'ont les papas. Cet effet a été relevé lors des entretiens ; durant leur congé de paternité, certains papas ont eu l'occasion de se rendre compte de l'importance et de la responsabilité que demandait un enfant. Cette révélation et le fait de pouvoir s'occuper du nouveau-né donne une meilleure estime de soi et peut booster les motivations à réaliser des activités physiques (Johansson et al., 2014). Cet effet a également été remarqué auprès de papas qui ont pris un congé de paternité d'une durée plus longue. La durée du congé aide les pères à définir leur rôle et leur modèle de paternité, les papas éprouvent un sentiment d'autonomie et de responsabilité envers leur famille et leur niveau de stress est diminué (Kvande & Brandth, 2016; Lammi-Taskula, 2016).

Pour ce qui est de la vie sociale, selon la littérature scientifique, les parents prennent plus de temps pour s'occuper de leurs enfants et ont donc moins de disponibilités pour leur vie sociale, leurs activités sociales, etc. Les papas affirment que le nombre de relations sociales a diminué dans le temps. Pour les papas suédois qui ont eu la possibilité de prendre une durée du congé plus longue, cet effet a été moins ressenti (Lidbeck et al., 2018; WHO Regional Office for Europe, 2007). Néanmoins, dans cette étude, les papas ont vécu des changements auprès de leur vie sociale pendant leur congé de paternité, mais elle est souvent vécue comme excessive pour les papas qui ont eu un congé de paternité entre dix jours et un mois. En revanche, lorsque ce congé a duré trois mois, le papa a ressenti un isolement social durant la semaine.

De plus, les situations sociales de certains pères de cette étude pendant leur congé de paternité ont été influencées par la situation sanitaire de la covid-19. Néanmoins, malgré un isolement forcé, les parents ont vu des points positifs à celui-ci, comme le repos à la maternité et au retour à la maison, ainsi qu'une expérience centrée davantage sur la famille nucléaire.

Enfin, les pères ont majoritairement su profiter pleinement de leur congé sans aucun remord, ni aucun sentiment de culpabilité envers leurs employeurs et leur activité professionnelle. Certains ont trouvé du soutien et des propositions de prolonger leur congé. D'autres n'ont pas trouvé d'enthousiasme, ni de propositions de prolonger leur congé de la part de leurs employeurs et ont même parfois senti une légère pression quant à la durée, la date et les modalités de prise du congé. Néanmoins, les papas prennent ce congé comme un droit et n'ont jamais ressenti de sentiments de culpabilité quant à la prise de leur congé. De plus, comme l'indique l'Institut

pour l'égalité des femmes et des hommes (2010), le congé de paternité est un droit qui favorise une harmonie entre une qualité de vie et la vie professionnelle (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010). Dans la revue de littérature, il a également été mentionné qu'un stress pour les papas était le retour au travail. Ceux-ci craignent de ne pas pouvoir combiner vie professionnelle, vie privée et vie familiale (WHO Regional Office for Europe, 2007).

Certains papas dans cette étude ont également exprimé un sentiment de frustration au moment du retour au travail. La durée du congé en est la principale cause. En effet, les papas ont à peine mis en place un rythme, trouvé leurs repères auprès de leur nouvelle dynamique familiale, qu'ils doivent retourner travailler. Les papas mentionnent également le fait qu'ils ont l'impression d'abandonner leur compagne avec leur nouveau-né. Ce résultat a également été soulevé via l'échelle SEIQol, où lorsque l'épanouissement professionnel était dans l'une de ses dimensions les plus importantes, la note de satisfaction était plus basse après le congé de paternité. De plus, comme indiqué dans la littérature, les papas peuvent également craindre le retour au travail à cause de la charge du travail qui a pu s'accumuler durant leur congé. D'autres ont parfois l'impression que la charge de travail est injustifiée lors de leur retour au travail et pensent qu'ils « payent » le fait d'avoir pris un congé (Chauffaut et al., 2003). Cette dernière impression n'a pas été mentionnée par les participants de mon étude.

Comme indiqué dans la littérature et également exprimé par les papas de cette étude, les pères sont confrontés à un paradoxe entre deux modèles véhiculés dans la société. D'une part, il leur est demandé d'incarner l'autorité et le père comme pourvoyeur de revenus et, d'autre part, on leur demande d'être des papas tendres, aimants et attentionnés auprès de leurs nouveau-nés. Les pères vivent mal cette ambivalence et sont demandeurs d'une meilleure compréhension de la part des politiques et de la société, de l'importance de la présence du papa durant les premières semaines du nouveau-né (Gaugue et al., 2021; Lidbeck & Bernhardsson, 2019). Dans certains pays, comme en Norvège, Finlande et Suède, après avoir allongé le congé de paternité, celui-ci est devenu une norme sociétale (Kvande & Brandth, 2016; Lammi-Taskula, 2016).

Afin d'étudier la qualité de vie des pères, la technique de l'échelle SEIQol a été utilisée. Les pères accordent tous une importance particulière à leur famille, que cela soit avant ou après le congé. Pour certains papas, le congé de paternité a augmenté cette satisfaction envers la dimension familiale. Comme le montrent des études, les modèles familiaux tendent à changer et les hommes s'investissent davantage auprès de leurs enfants et accordent plus d'importance à leur vie de famille (Gaugue et al., 2021). L'organisation familiale fait également partie des

dimensions importantes auprès des papas, celle-ci est bouleversée après la venue d'un enfant et le congé de paternité à lui seul ne permet pas de satisfaire pleinement cette organisation. Les loisirs et le sport sont également des dimensions importantes dans la vie des papas. Comme déjà cité plus haut, ceux-ci sont fortement diminués mais les papas n'y voient pas d'inconvénients. La durée du congé de paternité influence positivement cette activité sportive et sur les loisirs.

4. Effets du congé de paternité et de sa durée sur les relations entre le père, son nouveau-né et sa famille

Comme cité précédemment, durant le congé de paternité, des liens se créent entre le papa et le nouveau-né, par l'apprentissage des réactions et interactions du bébé, etc. Cet effet est d'autant plus fort lorsque les papas ont un congé de paternité d'une plus longue durée. De plus, comme cité ci-dessus, durant ce congé, les papas profitent de ce temps pour apprendre à réaliser les premiers soins auprès de l'enfant, ceci crée donc des souvenirs et ainsi des liens. Selon une étude en Norvège, les papas qui passent plus de temps à la maison pendant leur congé de paternité, comprennent mieux les moyens de communications mis en place par leurs bébés et sont donc plus sensibles aux émotions de leurs enfants, ce qui renforce la relation enfant-papa (Kvande & Brandth, 2016).

De plus, durant ce congé, les papas accompagnent la maman lors des étapes du post-partum, ainsi que dans la découverte de leur nouvel enfant. Ceci crée donc un lien entre le papa et le nouveau-né mais aussi entre les jeunes parents. Les papas apportent également une entraide, un soutien moral et physique auprès des mamans. Comme relevé dans une étude menée en Belgique (2020), la présence des papas après l'accouchement libère la maman tant au niveau des soins à réaliser auprès du nouveau-né, que dans les tâches ménagères. L'organisation familiale est donc modifiée et des effets notables sur la santé des mamans ont été prouvés, le nombre de jours d'incapacité de travail des mères diminue de 32% (Fontenay & Tojerow, 2020). De plus, l'implication des pères pendant leur congé de paternité entraîne également des effets physiques positifs sur la santé des mères. Celles-ci peuvent réaliser davantage une activité physique, lorsque les responsabilités sont partagées (Johansson et al., 2014).

Comme prouvé dans des études, les papas qui ont pris un congé de paternité sont plus impliqués dans les tâches familiales, comme les soins auprès du nouveau-né. Cela ne prouve pas que le congé de paternité soit la cause de cette implication mais prouve que le congé de paternité donne

la possibilité aux papas de s'investir et permet d'accroître leur implication auprès des nouveau-nés. L'implication des pères auprès des mamans durant les premières semaines a une influence dans la prévention des violences conjugales (D'Inverno et al., 2018; Goldbeter-Merinfeld, 2015; Périvier, 2017). L'allongement de la durée du congé de paternité permet de se diriger vers un partage plus égal des tâches parentales (Kvande & Brandth, 2016; Lammi-Taskula, 2016). En effet, selon Kuitto et al. (2019), les papas qui prennent un congé de paternité plus long sont plus engagés dans les tâches familiales et ménagères (Kuitto et al., 2019).

Durant le congé de paternité, selon les participants, prendre part aux activités liées au nouveau-né, a permis aux parents de découvrir et appréhender au mieux leur nouvelle organisation familiale et leurs nouveaux rôles. Comme soulevé dans des études, les modèles familiaux changent et les « nouveaux pères » s'investissent davantage auprès de leurs enfants, de plus en plus de papas s'impliquent durant les premiers jours des nouveau-nés (Bauer & Penet, 2005; Dermott & Miller, 2015; Gaugue et al., 2021; Goldbeter-Merinfeld, 2015; Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2010; Marynissen et al., 2019; WHO Regional Office for Europe, 2007).

La venue d'un nouveau-né entraîne des modifications dans la relation au sein du couple. Certains papas éprouvent des difficultés à trouver une place entre le duo maman et bébé. De plus, pour les bébés allaités, ce sentiment est plus fort chez les papas. Lorsque le congé a été prolongé, les papas ont davantage su trouver leur place au sein de cette dynamique familiale. De plus, comme l'indique une étude réalisée en Suède, un congé de paternité de durée égale à celui du congé de maternité permet d'améliorer la qualité des liens entre le papa et la maman. Ainsi, l'engagement des parents envers leur vie de famille s'améliore (Lidbeck & Bernhardsson, 2019).

Il a également été remarqué que les aînés pouvaient éprouver des sentiments d'abandon ou de rejet lorsqu'un nouveau-né entre dans la famille. Pendant le congé, ces sentiments sont absents ou minimes lorsque les papas consacrent leur temps auprès des aînés, tant pour leur expliquer la venue d'un nouveau membre de la famille que pour passer du temps avec eux. Ainsi, les papas affirment que le congé leur permet de créer des liens avec leur(s) aîné(s) également. De plus, cet effet est encore plus présent lorsque les papas prolongent ce congé au-delà des jours légaux. Comme indiqué dans la littérature, le rôle des papas durant le congé de paternité est différent entre les papas avec un seul enfant et les papas avec plus d'un enfant. 85% des papas avec un enfant utilisent ce congé pour passer davantage de temps avec le nouveau-né, tandis

que seulement 41% des papas avec plus d'un enfant avancent cet argument (Bauer & Penet, 2005; Chauffaut et al., 2003).

5. Les attentes des pères pour le futur des congés de paternité

Une demande mentionnée par les papas est la présence de professionnels durant une plus longue période en post-partum. En effet, les parents se sont rendu compte que le suivi en post-partum n'était pas toujours adéquat. Ceci influence le niveau d'anxiété des parents. Un fait relevé dans la littérature est que les hommes expliquent qu'ils se sentent exclus par les mamans et par les professionnels de la santé durant le suivi (Percival & McCourt, 2004). La naissance est un moment qui comprend beaucoup de changements et demande aux papas de s'adapter. Lorsque ceux-ci présentent des facteurs de risques ou que des éléments perturbateurs sont déjà présents (comme une histoire familiale compliquée, une anxiété prénatale, la qualité de la relation conjugale, le manque de soutien familial ou encore un sentiment de frustration face à la relation privilégiée entre la mère et le nouveau-né, etc.), l'adaptation s'avère plus difficile (Nanzer, 2009; Paulson & Bazemore, 2010; P. G. Ramchandani et al., 2008). Le processus de paternalité peut alors être bouleversé et le papa peut manifester des difficultés d'adaptations, c'est ainsi que peut apparaître une dépression chez le papa (Darchis, 2004). Selon Percival & McCourt (2004), les papas rencontrent des tensions dans l'adaptation de leur nouveau rôle, tels que passer du temps avec les enfants, la répartition des tâches et la difficulté de trouver un équilibre entre la vie professionnelle et familiale. Ceci crée donc parfois des tensions au sein du couple (Percival & McCourt, 2004). Comme indiqué dans la littérature, la dépression post-partum chez les papas est fréquente et est estimée à 8,4%, en Belgique, le taux de prévalence de dépression est de 9,8% (Gaugue et al., 2021). De plus, la dépression du post-partum concernerait presque autant les pères (10%) que les mères (10 à 15%) (Nanzer, 2009). Plusieurs études ont montré qu'il y avait un lien entre la dépression post-natale et les problèmes de comportement et de développement chez les enfants. La dépression peut induire un manque d'intérêt, installer une distance, diminuer les capacités d'interaction des parents avec leur nouveau-né et peut donc entraîner des troubles de l'attachement. De plus, des interactions et des implications quotidiennes avec leur enfant, jusque trois ans sont considérées comme un facteur protecteur contre les troubles comportementaux chez les enfants. La dépression post-natale chez les papas est donc un facteur de risque pour les troubles du comportement et émotionnels chez les enfants (Lee et al., 2012; Nanzer, 2009; Nath et al., 2016; P. Ramchandani et al., 2005). La dépression paternelle peut aussi entraîner des conséquences au sein de la relation de couple, comme un manque de communication, un éloignement, de la violence psychique, verbale ou physique, etc.

Ainsi, avoir un meilleur suivi par des professionnels permettrait de détecter précocement des signes de dépression et de mettre en place des mesures préventives et curatives contre celle-ci. La prévention est donc un point crucial et essentiel à développer en post-partum mais également en prénatale. Des séances à la préparation de la naissance destinées uniquement aux hommes semblent une solution qui favorise un accompagnement adéquat. Lors de ces séances, il est important d'aborder la représentation du rôle du père et de la mère pour les parents eux-mêmes et dans la société. Il est également important de repérer en prénatale les parents qui ont des facteurs de risques de développer une dépression post-partum et d'adapter le suivi aux besoins des parents. Ensuite, durant les séances post-partum, il s'avère important que les parents sachent où trouver de l'aide et qu'ils prennent conscience qu'ils ne sont pas les seuls à éprouver des difficultés (Percival & McCourt, 2004; WHO Regional Office for Europe, 2007).

Il a été remarqué durant cette étude que la majorité des participants demandent un allongement de la durée du congé de paternité. La principale motivation à celle-ci est de pouvoir davantage profiter avec leur enfant, apprendre à mieux le connaître, créer davantage de liens, etc. Une autre motivation est de pouvoir passer du temps avec leur famille et ainsi, trouver leur place en tant que père au sein de celle-ci. Les participants avancent d'autres arguments à l'augmentation de la durée du congé de paternité, comme le fait que cela leur permettrait de contribuer davantage aux tâches ménagères, ce qui réduirait certaines tensions au sein du couple et ainsi ce qui diminuerait leur niveau de stress. Comme révélé dans une étude réalisée en Suède, l'allongement du congé de paternité a une influence positive sur le niveau de stress des parents. En effet, les papas sont présents physiquement et émotionnellement auprès de leur famille et comprennent mieux l'organisation familiale (Lidbeck et al., 2018).

La ligue des familles souligne que l'allongement de dix à quinze jours du congé de paternité en Belgique ne correspond pas aux attentes des parents. En effet, près de 18 000 personnes ont signé une pétition lancée, en août 2020, par la ligue des familles pour que le congé de paternité soit de 15 semaines et non de 15 jours. Bien que ce congé soit passé de 10 à 15 jours en 2021 et passera à 20 jours en 2023, plus aucune avancée n'est prévue. Pour ce faire, la ligue des familles propose au gouvernement fédéral un calendrier afin d'y arriver. Elle propose d'allonger le congé de paternité après 2023 de deux semaines par an, pour arriver à 15 semaines dans 8 ans. Cette proposition se base sur l'exemple de l'Espagne, qui a augmenté la durée du congé de paternité, de 4 à 16 semaines, en 4 ans (la Ligue des familles et al., 2021).

Les stress financier et professionnel influencent les décisions des parents sur le choix de prendre le congé de paternité et sur sa durée. Une autre raison pour laquelle les papas ne prennent pas leur congé est la stigmatisation du travailleur idéal, les employeurs découragent les pères employés (Bauer & Penet, 2005; Marynissen et al., 2019; WHO Regional Office for Europe, 2007).

B. Forces et faiblesses de l'étude

Cette étude présente différentes forces. Tout d'abord, la méthode utilisée pour cette étude est la méthode qualitative, qui est la plus adaptée pour percevoir et mettre en évidence, via des entretiens, les éléments nécessaires pour répondre à la question de recherche. Une échelle a été utilisée pour mesurer la qualité de vie des papas, celle-ci est facile et rapide à comprendre. Cet outil permet de mesurer la qualité de vie chez des adultes en bonne santé et permet aux personnes d'identifier librement les domaines de qualité de vie importants pour eux, en fonction de leur situation de vie individuelle.

Ensuite, la méthode « effet boule de neige » a permis d'obtenir un échantillon de participants ayant la volonté de partager leurs points de vue sur ce sujet. Ceci peut également être un biais car seuls ceux qui sont intéressés par le sujet se sont manifestés.

Une faiblesse de ce mémoire est qu'il s'est déroulé pendant une situation sanitaire particulière, le recrutement pour des entretiens est donc plus difficile. En effet, le fait de devoir être interrogé via vidéo-conférence freine les papas et enlève le côté convivial des entretiens. Les vidéo-conférences ont limité la perception de certains sentiments des papas, ainsi que certains gestes non-verbaux, bien que la caméra soit présente. Ajoutons que tous les papas n'ont pas la possibilité d'utiliser cette application, ni de se trouver dans des pièces isolées et au calme.

Une seconde faiblesse est le manque d'expérience au niveau de la méthode qualitative. Une plus d'expérience dans cette méthode aurait permis de réaliser les entretiens plus aisément.

Il est important de remarquer que cette étude peut présenter plusieurs biais. Ceux-ci ont été identifiés avant la réalisation des entretiens afin qu'ils soient pris en compte pendant la collecte et l'analyse des données et afin de limiter au maximum leur influence dans les résultats.

Le premier biais à prendre en compte est la subjectivité. Étant un être humain, j'ai moi-même une subjectivité qui peut influencer l'analyse de mes entretiens ; par mon vécu, mon éducation, mes études, etc. Mais cette subjectivité ne modifie en rien la qualité de mon analyse.

Deuxièmement, un biais d'échantillonnage volontaire est présent. Une éventuelle faible implication des pères en ce qui concerne le congé de paternité peut mener à un désintérêt pour participer à cette étude. Pour se faire, la méthode de recrutement utilisée est celle de l'effet « boule de neige ». Celle-ci a permis d'accéder à des participants qui sont plus intéressés mais peut donner des participants avec les mêmes caractéristiques socio-démographiques. Pour éviter cela, des affiches d'informations ont été publiées dans différents endroits, comme dans des entreprises et crèches afin d'avoir des participants différents. Ensuite, les participants sont sélectionnés sur base volontaire, ils ont donc une opinion sur le sujet, un avis à partager. Ceci peut donc influencer leurs réponses aux questions, en voulant donner leur position.

Ensuite, un biais de mémoire pourrait être présent, le fait d'interviewer des papas quelques années après le congé de paternité peut, d'un côté, engendrer un oubli sur le vécu de celui-ci mais d'un autre côté, cela permet aux papas de prendre du recul par rapport au vécu durant ce congé. Néanmoins, ce biais a été limité dans la sélection de l'échantillon, avec des critères précis sur l'âge du dernier enfant. Celui-ci est un biais dit rétrospectif.

Enfin, le risque d'un biais de désirabilité sociale ne peut être exclu. Les papas peuvent adapter leur comportement en fonction de ce qui est attendu par cette étude et peuvent modifier quelque peu leurs récits, ils peuvent sur ou sous-estimer la réalité dans leurs réponses, les comportements moralement inacceptables sont souvent cachés.

VIII. Conclusion et perspectives de recherches

Cette étude a mis en évidence que le congé de paternité et sa durée ont de l'influence à plusieurs niveaux : physiques, psychologiques, relationnels, économiques, professionnels, etc. Ces effets sont présents à la fois pour les pères, les mères et les enfants. Le congé de paternité donne la possibilité aux papas de passer davantage de temps avec le nouveau-né, d'apprendre à le connaître et ainsi créer des liens. Ce congé permet aux parents d'adapter leur organisation familiale, en se répartissant les tâches, tant ménagères que liées au(x) enfant(s), ce qui permet de diminuer certaines tensions au sein du couple et va dans le sens d'une meilleure égalité des genres. Tout ceci influence donc la relation des pères avec leur compagne et leur(s) enfant(s). Néanmoins, ces effets dépendent de la durée pendant laquelle les papas prennent ce congé.

Le sujet des effets du congé de paternité et de sa durée est encore peu exploré en Belgique. De nombreuses études en Finlande, Suède et Norvège ont déjà été menées et mettent en avant de nombreux effets. La Belgique est en pleine évolution sur la notion de la durée du congé de

paternité. La ligue des familles a proposé un échéancier au gouvernement fédéral pour arriver à une durée de 15 semaines de congé de paternité d'ici 8 ans. Pour ce faire, une pétition a été mise en place. Il pourrait être intéressant d'étudier le profil des personnes qui signent cette pétition, leurs motivations et leurs attentes en signant celle-ci. Une étude sur le long terme permettrait de voir l'évolution de la durée du congé de paternité en suivant ce calendrier. Cette étude pourrait étudier le changement des habitudes et des mœurs au sein des entreprises, mais aussi des familles.

Cette étude a été menée durant une période sanitaire particulière ; due à la pandémie de covid-19 et des confinements que la maladie a entraînés. Ceux-ci ont eu des répercussions sur la vie des familles et notamment sur les congés de paternité. Des effets positifs ont été soulevés par les papas participants, comme le fait d'avoir pu passer plus de temps à la maison et ainsi profiter davantage de leur enfant et de la maman. Beaucoup de papas ont été amenés à travailler en distanciel depuis la maison et ceci leur a demandé une réorganisation familiale, mais l'avantage principal cité par les participants est que le retour au travail a été vécu comme moins difficile. Une étude supplémentaire aurait été nécessaire pour étudier les effets du confinement sur la dynamique familiale et les relations entre les pères en télétravail et leurs enfants. Ensuite, le séjour à la maternité a été vécu plus sereinement et a été plus reposant pour les parents. Une étude plus approfondie sur les effets de la covid-19 dans les services de maternité auprès des familles mais aussi auprès du personnel soignant pourrait être intéressante.

Un autre point soulevé durant cette étude est le congé de paternité lors de l'hospitalisation d'un nouveau-né malade. Des papas ont partagé leur expérience avec des nouveau-nés ayant dû rester hospitalisés quelques jours et ceux-ci ont vécu leur congé de manière différente. La durée du congé de paternité ne tient pas compte de l'hospitalisation du nouveau-né. Ainsi, les papas profitent peu du retour à domicile, voire pas du tout lorsque l'hospitalisation dure plus de 10 ou 15 jours. Il pourrait être intéressant d'étudier les effets d'une hospitalisation du nouveau-né sur le vécu du congé de paternité.

Il est donc important de continuer à mener des études sur les effets du congé de paternité et sur sa durée, dans une perspective d'étude sur le cours de la vie, tant sur le père, la mère que sur les enfants.

IX. BIBLIOGRAPHIE

- Anzalone, S., Baise, O., Ceysens, G., Delestrait, M., Delhaxhe, M., Dupont, A., Fontaine, L., Liegeois, M., Marechal, F., Maulet, N., Ndam Ebone, S., Pereira, T., Sonck, T., Tancredi, A., Waroquier, Laurence, & Wauters, S. (2019). *Rapport de la Banque de Données Médico-Sociales. N°2 : Regard sur le Hainaut*. Office de la naissance et de l'enfance. <https://www.one.be/public/detailarticle/news/rapport-bdms-regard-sur-le-hainaut/>
- Bauer, D., & Penet, S. (2005). *Le congé de paternité*. 422, 12.
- Blandin, B. (2004). La relation pédagogique à distance : Que nous apprend Goffman ? *Distances et savoirs*, 2(2-3), 357-381. Cairn.info. <https://doi.org/10.3166/ds.2.357-381>
- Brousse, C., & Boisaubert, B. (2007). La qualité de vie et ses mesures. *La Revue de Médecine Interne*, 28(7), 458-462. <https://doi.org/10.1016/j.revmed.2007.02.010>
- Browne, J. P., O'Boyle, C. A., McGee, H. M., McDonald, N. J., & Joyce, C. R. B. (1997). Development of a direct weighting procedure for quality of life domains. *Quality of Life Research*, 6(4), 301-309. <https://doi.org/10.1023/A:1018423124390>
- Bui-Xuan, O. (2011). Le congé de maternité des enseignantes-chercheuses. *Droit et société*, n° 77(1), 109-136.
- Chauffaut, D., David, E., & Valler, M. (2003). Les débuts du congé paternité : Vécu et représentations dans les premiers mois de sa mise en oeuvre. *DREES*, 228, 53.
- Chevalier, E. (2006). *Les bénéficiaires du congé de paternité. Une analyse des pères par le congé de paternité*. René Descartes.
- Clerget, J. (2018). Papas d'aujourd'hui. Figures et portraits. *Spirale*, 85(1), 13-23. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/spi.085.0013>
- Collombet, C., & Math, A. (2018). Congés parentaux, de paternité et d'aidants : Vers une nouvelle directive ? *Chronique Internationale de l'IRES*, N° 163(3), 3-16.
- Darchis, É. (2004). *Prévention familiale en périnatalité*. Érès. <https://www.cairn.info/prevention-precocite-parentalite-et-perinatalite--9782749201900-page-175.htm>

- Dermott, E., & Miller, T. (2015). More than the sum of its parts? Contemporary fatherhood policy, practice and discourse. *Families, Relationships and Societies*, 4(2), 183-195. <https://doi.org/10.1332/204674315X14212269138324>
- D’Inverno, A. S., Reidy, D. E., & Kearns, M. C. (2018). Preventing intimate partner violence through paid parental leave policies. *Preventive Medicine*, 114, 18-23. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2018.05.024>
- Du Brulle, C. (2020, mars 2). Le congé de paternité, outil « d’égalisation » massive. *DAILY SCIENCE*. <https://dailyscience.be/02/03/2020/le-conge-de-paternite-outil-degalisation-massive/>
- European Comission, Arranz, D., Badea, P., Caspar, S., Stefano, F., Grzegorzewska, M., Gyorgy, E., Jaksic, K., Piroli, G., Pisiotis, A., Rieff, J., Roelen, E., Rosini, S., Thirion, G., & Van Rie, T. (2018). *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2018* (p. 0-280). European Union. https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/publications/Esde2018/index.html
- Fontenay, S., & Tojerow, I. (2020). *The “other” Child Penalty: Work Disability after Motherhood and how Paternity Leave can help*. 56.
- Formarier, M. (2012). Qualité de vie. In *Les concepts en sciences infirmières* (p. 260-262). Association de Recherche en Soins Infirmiers. https://www.cairn.info/article.php?ID_ARTICLE=ARSI_FORMA_2012_01_0260
- Gähler, M., & Rudolphi, F. (2004). *När vi två blir tre-föräldraskap, psykiskt välbefinnande och andra levnadsbetingelser [When two become three-parenthood, psychological well-being, and other life circumstances]. Familj och arbetsvardagsliv i förändring [Family and work-everyday life in transition]*.
- GAUGUE J., CULOT S., LABALESTRA M. (UMons) [Axe 1]; PIRARD F., GLESNER J., GENETTE C. (ULiège) [Axe 2] (2020). Être et devenir un père, ça se soutient... Quelles implications pour les acteurs de première ligne ? : Rapport final - 15/01/2021. Bruxelles : Office de la Naissance et de l’Enfance/ONE Academy. 211 p.
- GOFFMAN, E., REUMAUX, F., & HAMAD, M. (1987). L’ordre de l’interaction. *L’ordre de l’interaction*, 14, 8-16.
- Goldbeter-Merinfeld, É. (2015). La place des pères dans les familles. Introduction. *Cahiers critiques de thérapie familiale et de pratiques de réseaux*, n° 54(1), 5-11.

- Golse, B. (2020). La commission des 1000 premiers jours. Une occasion ratée ? *Le Carnet PSY*, N° 231(1), 1-1.
- Gosselin, H., & Lépine, C. (2018). *Évaluation du congé de paternité* (N° 2018-022R; p. 134). Inspection générale des affaires sociales. <https://www.igas.gouv.fr/spip.php?article701>
- Green, J., & Thorogood. (2018). *Qualitative Methods for Health Research* (Jai Seaman). SAGE publication. <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/qualitative-methods-for-health-research/book254905>
- Haute Autorité De Santé. (2018). *Évaluation des technologies de santé à la HAS : Place de la qualité de vie*. Haute Autorité de Santé. https://www.has-sante.fr/jcms/c_2883073/fr/evaluation-des-technologies-de-sante-a-la-has-place-de-la-qualite-de-vie
- Hickey, A. M., Bury, G., O'Boyle, C. A., Bradley, F., O'Kelly, F. D., & Shannon, W. (1996). A new short form individual quality of life measure (SEIQoL-DW) : Application in a cohort of individuals with HIV/AIDS. *BMJ (Clinical Research Ed.)*, 313(7048), 29-33. <https://doi.org/10.1136/bmj.313.7048.29>
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2010). *Congé de paternité en Belgique : L'expérience des travailleurs / Centre Hubertine Auclert*. <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/conge-de-paternite-en-belgique-l-experience-des-travailleurs>
- Jamagne, P., Lebrun, L., & Sajotte, C. (2001). *Secteurs statistiques / Statbel*. <https://statbel.fgov.be/fr/propos-de-statbel/methodologie/classifications/secteurs-statistiques>
- Johansson, K., Wennberg, P., & Hammarstrom, A. (2014). *Parental leave and increased physical activity of fathers and mothers—Results from the Northern Swedish Cohort / European Journal of Public Health / Oxford Academic*. 24, 935-940.
- Kuitto, K., Salonen, J., & Helmdag, J. (2019). Gender Inequalities in Early Career Trajectories and Parental Leaves : Evidence from a Nordic Welfare State. *Social Sciences*, 8(9), 253. <https://doi.org/10.3390/socsci8090253>
- Kvande, E., & Brandth, B. (2016). Les pères en congé parental en Norvège. Changements et continuités. *Revue des politiques sociales et familiales*, 122(1), 11-18. <https://doi.org/10.3406/caf.2016.3159>

- la Ligue des familles. (2020). *CP - Le bulletin de la Vivaldi pour les familles: Trois avancées mais peut mieux faire*.
<https://www.laligue.be/association/communique/bulletin-de-la-vivaldi-pour-les-familles>
- la Ligue des familles, Wallonie, & Fédération Wallonie-Bruxelles. (2021). *Fête des pères: La Ligue des familles propose un calendrier pour allonger le congé de paternité à 15 semaines*. <https://www.laligue.be/association/communique/cp-fete-des-peres-calendrier-pour-un-conge-de-15-semaines>
- Lammi-Taskula, J. (2016). Les congés des pères en Finlande. Négociations et vécus. *Revue des politiques sociales et familiales*, 122(1), 19-31.
<https://doi.org/10.3406/caf.2016.3160>
- Lee, S. J., Taylor, C. A., & Bellamy, J. L. (2012). Paternal depression and risk for child neglect in father-involved families of young children. *Child Abuse & Neglect*, 36(5), 461-469. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2012.04.002>
- Letablier, M.-T., & Lanquetin, M.-T. (2005). *Concilier travail et famille en France: Approches socio-juridiques*. 28.
- Liantis. (2021). *Le congé de paternité ou de naissance pour les indépendants*. Liantis.
<https://www.liantis.be/fr/devenir-independant/cotisations-sociales/droits/conge-paternite-naissance>
- Lidbeck, M., & Bernhardsson, S. (2019). *Having it all – perceived coparenting quality and work-family balance in the context of parental leave: Community, Work & Family*:
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13668803.2019.1704399>
- Lidbeck, M., Bernhardsson, S., & Tjus, T. (2018). Division of parental leave and perceived parenting stress among mothers and fathers. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 36(4), 406-420. <https://doi.org/10.1080/02646838.2018.1468557>
- Månsdotter, A., Fredlund, P., Hallqvist, J., & Magnusson, C. (2010). Who takes paternity leave? A cohort study on prior social and health characteristics among fathers in Stockholm. *Journal of Public Health Policy*, 31(3), 324-341.
<https://doi.org/10.1057/jphp.2010.24>
- Marynissen, L., Mussino, E., Wood, J., & Duvander, A.-Z. (2019). Fathers' Parental Leave Uptake in Belgium and Sweden: Self-Evident or Subject to Employment Characteristics? *Social Sciences*, 8(11), 312.
<https://doi.org/10.3390/socsci8110312>

- McGee, H. M., O'Boyle, C. A., Hickey, A., O'Malley, K., & Joyce, C. R. (1991). Assessing the quality of life of the individual : The SEIQoL with a healthy and a gastroenterology unit population. *Psychological Medicine*, 21(3), 749-759. <https://doi.org/10.1017/s0033291700022388>
- Mercier, M., & Schraub, S. (2005, novembre). *Qualité de vie : Quels outils de mesure?* 418-423.
- Moss, P. (2016). Les pères dans les politiques de congés parentaux. Retour sur les données européennes de l'International Network on Leave Policies and Research. *Revue des politiques sociales et familiales*, 122(1), 103-110. <https://doi.org/10.3406/caf.2016.3167>
- Nanzer, N. (2009). *La dépression postnatale : Sortir du silence*. Lausanne: Favre.
- Nath, S., Russell, G., Kuyken, W., Psychogiou, L., & Ford, T. (2016). Does father-child conflict mediate the association between fathers' postnatal depressive symptoms and children's adjustment problems at 7 years old? *Psychological Medicine*, 46(8), 1719-1733. <https://doi.org/10.1017/S0033291716000234>
- Office de la Naissance et de l'Enfance. (2015). *Banque de données Médico-Sociales, Rapport 2015*. Office de la naissance et de l'enfance. <https://www.one.be/public/cest-quoi-lone/rapports-one/rapports-bdms/rapport-2015/>
- Paulson, J. F., & Bazemore, S. D. (2010). Prenatal and postpartum depression in fathers and its association with maternal depression : A meta-analysis. *JAMA*, 303(19), 1961-1969. <https://doi.org/10.1001/jama.2010.605>
- Percival, P., & McCourt, C. (2004). *Devenir parent In L.A. Page. Le nouvel art de la sage-femme : Science et écoute mises en pratique*. 187-225.
- Périvier, H. (2017). *Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité*. <https://core.ac.uk/display/80765833>
- Petts, R. J., & Knoester, C. (2018). Paternity Leave-Taking and Father Engagement. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1144-1162. <https://doi.org/10.1111/jomf.12494>
- Province du Hainaut, & Observatoire de la santé. (2020). *Rapport InstantAtlas™:Hainaut Stat : Tableau de bord*. <http://www.hainautstat.be/hainautstat/>
- Queisser, M., Adema, W., & Clarke, C. (2016). *Les pères pour l'égalité des sexes*. OCDE. <https://www.oecd.org/fr/parite/peres-egalite-des-sexes.htm>

- Ramchandani, P. G., Stein, A., Connor, T. G., Heron, J., Murray, L., & Evans, J. (2008). Depression in Men in the Postnatal Period and Later Child Psychopathology : A Population Cohort Study. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 47(4), 390-398.
- Ramchandani, P., Stein, A., Evans, J., & O'Connor, T. G. (2005). Paternal depression in the postnatal period and child development : A prospective population study. *The Lancet*, 365(9478), 2201-2205. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(05\)66778-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(05)66778-5)
- Remisz, R. (2020). La Province du Hainaut en quelques chiffres 2020—Brochure et plaquette. *Hainaut Développement*. <http://www.hainaut-developpement.be/publication/la-province-du-hainaut-en-quelques-chiffres-2020-brochure-et-plaquette/>
- République Française Service-Public. (2021). *Congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'un salarié du secteur privé*. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156>
- Reuillard, P. (2008). La préoccupation paternelle... primaire du père suffisamment bon. *Le Journal des psychologues*, 263(10), 51-54. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/jdp.263.0051>
- Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. (2020a). *Congé de maternité*. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-de-maternite>
- Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. (2020b). *Congé de paternité*. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-de-paternite>
- Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. (2020c). *Congé parental*. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-parental>
- Service public fédéral, O'Boyle, C., Browne, J., Hickey, A., McGee, H., & Joyce, C. (2017). *Manuel d'administration de l'échelle d'évaluation de la qualité de vie : Le « SEIQO-DW » (version courte avec procédure de pondération directe) et questionnaire de recueil des données*. SPF Santé Publique. <https://www.health.belgium.be/fr/node/32721>

- Vallon, S. (2006). Qu'est-ce qu'une famille ? Fonctions et représentations familiales. *VST - Vie sociale et traitements, revue des CEMEA*, 89(1), 154-161. Cairn.info.
<https://doi.org/10.3917/vst.089.0154>
- Van der Stichele, M. (2012). Une brochure pour les papas? *Ministère de la région Bruxelles-Capitale*.
- WHO Regional Office for Europe. (2007). *Fatherhood and health outcomes in Europe*.
Copenhagen : WHO Regional Office for Europe.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/108571>

X. Annexes

Annexe I : Guide d'entretien semi-directif

Annexe II : Document d'information et de consentement éclairé au participant

Annexe III : Profil socio-démographique détaillé de chaque participant

Annexe IV : Arbre thématique

Annexe V : Avis favorable du comité d'éthique

Annexe VI : Extraits choisis des entretiens avec les papas participants

Annexe I : Guide d'entretien semi-directif

1. Fiche socio-démographique :

- Âge du papa :
- Nombre d'enfants :
 - Enfant n°1 :
 - Âge :
 - Congé de paternité pris : Oui/non
 - Durée du congé de paternité :
 - Enfant n°2 :
 - Âge :
 - Congé de paternité pris : Oui/non
 - Durée du congé de paternité :
 - Enfant n°3 :
 - Âge :
 - Congé de paternité pris : Oui/non
 - Durée du congé de paternité :
 - ...
- État civil :
 - ☐ Marié
 - ☐ Veuf
 - ☐ Célibataire
 - ☐ Séparé/divorcé
- L'enfant (le dernier enfant dont le papa a pu bénéficier d'un congé de paternité) vit au quotidien avec :
 - ☐ Ses deux parents
 - ☐ Ne voit plus qu'un seul de ses parents
 - ☐ L'un et l'autre parent séparément (en cas de garde alternée)
- Le niveau d'enseignement le plus élevé du père :
- Activité principale du père :
 - ☐ Travaille à temps plein (préciser le type d'emploi)
 - ☐ Travaille à temps partiel
 - ☐ En pause carrière

- ☐ Autre (à préciser)
- Activité principale de la maman :
 - ☐ Au chômage/ au foyer
 - ☐ Travaille à temps plein (préciser le type d'emploi)
 - ☐ En pause carrière
 - ☐ Autre (à préciser)
- Type d'emploi/ profession :
- La famille vit avec :
 - ☐ Un revenu professionnel
 - ☐ Deux revenus professionnels
 - ☐ Un revenu professionnel/ un revenu de remplacement
 - ☐ Uniquement avec un revenu de remplacement
 - ☐ Pas de revenu fixe
 - ☐ Autre (à préciser)
- Situation financière perçue :
 - ☐ Très difficile
 - ☐ Difficile
 - ☐ Ni bonne ni mauvaise
 - ☐ Facile
 - ☐ Très facile
- Lieu de vie :
 - ☐ Urbain
 - ☐ Rurale
 - ☐ Semi-urbain
- Logement :
 - ☐ Maison
 - ☐ Appartement
 - ☐ Quartier résidentiel
 - ☐ Autre (à préciser)
- Le papa vit en Belgique depuis années.
- La maman vit en Belgique depuis années.

2. Introduction :

- Brève présentation et remerciement de la participation :
« Bonjour, tout d'abord, merci d'avoir accepté de participer à mon étude. Je m'appelle Emilie et je suis infirmière pédiatrique de formation, je suis ici dans ma deuxième année en santé publique et je dois réaliser un mémoire. Le sujet que j'ai choisi est sur les effets de la durée du congé de paternité. »
- Représenter le sujet du travail + contexte
- Redire à la personne pourquoi elle a été sélectionnée pour cette étude, intérêt quant à leur expérience et vécus
- Explications des modalités de l'entretien : durée, anonymat, participation gratuite, ...
- Remerciement pour l'intérêt porté pour cette étude, de la participation et de l'utilisation de cet entretien
- Explication des modalités de feedback et de la retranscription
- Avant de commencer, est-ce que vous avez des questions sur les objectifs de cette étude ?
- Êtes-vous d'accord que je nous enregistre ?
- Signature du consentement libre et éclairé à la participation de cette étude et explication du document

3. Entretien :

3.1 Question « warm-up » : Vécu/expérience

- Comment s'est passé votre dernier congé de paternité ?
- Qu'est-ce que vous en gardez comme souvenirs/moments marquants ?
 - Comment l'imaginiez-vous avant d'en avoir un ?
 - Quelles étaient vos attentes par rapport à ce congé ?
- Avez-vous pris votre congé de paternité pendant le confinement ?
 - Est-ce que vous avez passé plus de temps avec vos enfants ?

3.2 Gestion de la durée :

- Combien de temps avez-vous pris pour votre dernier congé de paternité ?
 - Avez-vous pris autant de jours pour les autres enfants ?
 - Est-ce que vous auriez voulu plus ou moins de jours ? Expliquez.
- Quelle était votre activité principale pendant ce congé de paternité ?
 - Avez-vous aidé maman dans l'organisation du ménage ?
 - Avez-vous aidé dans l'organisation avec les autres enfants ?

- Avez-vous pris du temps avec le nouveau-né ?

3.3 Apports du congé de paternité :

- Qu'est-ce que le congé de paternité vous a apporté avec votre épouse et vos enfants ?
 - Au début/ au milieu et à la fin ?
- Pour vous, qu'est-ce qui a été difficile pendant ce congé de paternité ?
- Est-ce que pendant ce congé des choses ont changé dans l'organisation de la famille ?
- Est-ce que le congé de paternité a changé la manière dont vous vous voyez en tant que père ?
- Pendant le congé de paternité, est-ce qu'à un moment vous vous êtes dit « mon rôle dans la famille est important parce que... » ?
- Qu'est-ce que le congé de paternité a apporté dans votre lien avec votre bébé?
- Est-ce que vous avez senti que vous avez tissé des liens avec votre bébé pendant ces 10 jours ?
- Qu'est-ce qui a caractérisé votre relation avec votre enfant pendant ces 10 jours ?
- Et comment ont réagis les autres enfants pendant ces 10 jours ?
- Et à côté de cela, comment s'est passé le congé de paternité avec votre compagne/épouse ? Tant au niveau relationnel qu'organisationnel ?

3.4 Effets physiques/ psychologiques :

0	1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐	☐

- À l'aide d'une échelle, je vais vous demander de noter de 0 à 5 votre état de fatigue physique pendant ces 10 jours.
 - Où 0 : vous vous sentez reposé et 5 : très fatigué
- À l'aide d'une échelle toujours, je vais vous demander de noter de 0 à 5 votre hygiène de vie pendant ces 10 jours
 - (habitudes de vie : sport, alimentation, alcool, tabac, ...)
 - Où 0 : elle était au plus mal et 5 : elle était au mieux
- À l'aide d'une échelle, je vais vous demander de noter de 0 à 5 votre état de stress pendant ces 10 jours.
 - Où 0 : pas du tout stressé et 5 : très stressé, anxieux

- À l'aide d'une échelle, je vais vous demander de noter de 0 à 5 votre sentiment par rapport à votre vie sociale pendant ces 10 jours.
 - Où 0 : isolement total et 5 : aucuns changements

3.5 Réaction employeur :

- Quelle a été la réaction de votre employeur quand vous avez demandé votre congé de paternité ?
- À quel moment avez-vous prévenu votre employeur que vous attendiez un enfant ?
- Lui avez-vous mentionné le souhait de prendre votre congé de paternité ?
 - Avez-vous trouvé du soutien auprès d'un responsable ou des ressources humaines dans votre demande de congé de paternité ?
 - Est-ce que vous avez su prendre votre congé immédiatement après la naissance de votre enfant ?
 - Vous êtes-vous senti coupable à moment pendant le congé de paternité ?
 - Avant ?
 - Ou après au retour ?
 - Quand vous demandez des congés à votre employeur pour votre enfant, comment réagit-il ?

3.6 Attentes/ futur :

- Si vous aviez un prochain enfant, est-ce que vous prendriez encore votre congé de paternité ?
 - Si oui, si vous avez la possibilité de prendre 15 jours, est-ce que vous le prendriez ?
 - Et 3 mois ?
- Je ne sais pas si vous le savez mais le congé de paternité est passé à 15 jours à partir de janvier. Qu'en pensez-vous ?
 - Auriez-vous pris ces 15j ?
 - Comment utiliseriez-vous ces 5 jours supplémentaires ?
- Et si votre congé de paternité pouvait être de 3 mois, qu'en pensez-vous ?
 - Que feriez-vous pendant ces 3 mois ?
 - A quoi utiliseriez-vous ce temps supplémentaire ?
- Pour finir, que conseillerez-vous à votre meilleur ami (ou votre frère) qui va prendre son premier congé de paternité ?
 - Est-ce que vous lui conseilleriez de le prolonger ? Et si oui, pourquoi ?

3.7 Echelle SEIQol :

- « Pour chacun de nous, le bonheur et la satisfaction dans la vie dépendent de certains domaines dans la vie, qui sont importants pour nous. Lorsque ces domaines sont présents, ou vont bien, nous sommes généralement heureux, mais lorsqu'ils sont absents, ou vont mal, nous sommes inquiets/malheureux. »
- Quels sont les cinq domaines les plus importants dans votre vie en ce moment ?
 - Ce qui fait que votre vie est plus ou moins heureuse, triste en ce moment ?
 - Ce qui vous semble déterminer votre qualité de vie ?
 - Quelles sont les parties de votre vie qui sont les plus importantes ?
 - Le sens que le sujet donne à chaque item doit être noté.
 - S'il faut formuler quelques suggestions : la famille, les relations avec les autres, la santé, les ressources, les conditions de vie, le travail, la vie sociale, les loisirs, la vie spirituelle/religieuse, ...
- Maintenant que vous avez dit quels sont les domaines les plus importants dans votre vie, je vais vous demander de donner une note à chacun de ces domaines. Cette note doit montrer comment les choses se passent pour vous en ce moment pour chacun de ces domaines.
 - Comment ça va en ce moment dans chacun de ces domaines ? notez de 0 où « ma vie va on ne plus mal » à 10 où « ma vie va on ne peut mieux »
- Maintenant, je vais vous demander de me montrer quelle importance ont pour vous ces différents domaines. Ce disque est comme un camembert où vous pouvez découper 5 parts plus ou moins grosses. Il vous permet d'indiquer l'importance à chaque domaine dans votre vie, en donnant plus de place sur le disque aux domaines les plus importants et moins de place aux moins importants.
- Maintenant, je vais vous demander de faire pareil, mais réfléchissez aux domaines importants avant votre congé de paternité.

Conclusion :

- Pour conclure, je vous remercie encore d'avoir pris le temps pour moi.
- Est-ce que vous avez envie de me partager quelque chose à laquelle je n'ai pas pensé ?
- Est-ce qu'il y a quelque chose qui vous a frappé pendant ce congé ?
- Avez-vous encore des questions relatives à cette étude ?
- Si jamais vous souhaitez rajouter quelque chose, voici mes coordonnées, n'hésitez pas à me contacter.

- Si vous souhaitez consulter les résultats de cette étude, vous êtes le bienvenu, vous pourrez commenter ces résultats et me donner votre avis.

Annexe II : Document d'information et de consentement éclairé au participant

Titre de l'étude : « La perception des pères sur la durée du congé de paternité et les effets de celle-ci sur les interactions entre le père et son entourage familial. »

Invitation à participer de façon volontaire à une étude.

Vous êtes invité(e) à participer de façon volontaire à une étude. Avant d'accepter d'y participer, il est important de lire ce formulaire qui en décrit l'objectif et les modalités pratiques. Vous avez le droit de poser à tout moment des questions en rapport avec cette expérimentation/enquête.

Bonjour,

Je me prénomme Emilie Spillebeen, je suis infirmière pédiatrique de formation et je suis actuellement étudiante en deuxième année de master en santé publique. Dans le cadre de cette deuxième année, je réalise mon mémoire, celui-ci porte sur les effets de la durée de congé de paternité.

Pour réaliser ce mémoire, je souhaite réaliser des interviews et pour ce faire, je suis à la recherche de papas, qui ont eu un congé de paternité il y a deux ans au maximum. Les entretiens durent environ une heure, en fonction du temps que vous avez à me consacrer. Lors de cette rencontre, j'aimerais aborder avec vous différents aspects sur le congé de paternité, et plus particulièrement sur votre expérience. Je souhaiterais mettre en avant le vécu des pères, tous récits et toutes expériences seront donc les bienvenus dans mon étude. . En fonction de la situation sanitaire, s'il est possible, je réaliserais des entretiens dans un endroit calme, soit une pièce disponible au sein de l'entreprise ou de la crèche, soit je passerais via l'application teams (un lien vous sera envoyé par mail).

Objectif et description de l'expérimentation/enquête

Il s'agit d'une étude qui devrait inclure environ 10 à 15 participants en Belgique, et plus particulièrement dans le Hainaut.

L'objectif principal de ce mémoire est de démontrer les effets perçus de la durée du congé de paternité sur la vie des pères et de leur famille, et plus particulièrement dans leurs interactions, dans le Hainaut.

Si vous acceptez de participer à cette enquête, il vous sera demandé de participer à un entretien individuel (environ une heure) avec moi pour discuter de votre expérience et de votre point de vue.

Afin de garder l'authenticité de vos dires et afin d'augmenter la précision de mon travail, je souhaiterais avec votre accord enregistrer notre entretien. Cet entretien restera anonyme et confidentiel, il sera détruit après la défense de mon mémoire. Si vous ne souhaitez pas être enregistré, l'entretien est également possible.

Promoteur de l'expérimentation/enquête

Le promoteur de l'étude est l'université Catholique de Louvain.

Participation volontaire

Votre participation à cette étude est entièrement volontaire et vous avez le droit de refuser d'y participer. Vous avez également le droit de vous retirer de l'étude à tout moment, sans en préciser la raison, même après avoir signé le formulaire de consentement. Vous n'aurez pas à fournir de raison au retrait de votre consentement à participer ; toutefois, les données collectées jusqu'à l'arrêt de la participation à l'étude font partie intégrante de celle-ci. Votre refus de participer à cette étude n'entraînera pour vous aucune pénalité ni perte d'avantages.

Bénéfices et risques

Nous ne pouvons vous assurer que si vous acceptez de participer à cette étude, vous tirerez personnellement un quelconque bénéfice direct de votre participation.

Cependant, les informations obtenues grâce à cette étude peuvent contribuer à une meilleure connaissance des effets du congé de paternité.

Toute participation ne ramènera aucun bénéfice pécuniaire mais des bénéfices précieux pour la recherche scientifique.

Assurance

Si vous ou vos ayants droit (famille) subissez un dommage lié à cette étude, ce dommage sera indemnisé par le promoteur de l'étude conformément à la loi relative aux expérimentations sur la personne humaine du 7 mai 2004. Vous ne devez prouver la faute de quiconque.

Noms et coordonnées de l'assureur :

Ethias SA, Rue des Croisiers 24 à Liège

Numéro de police [d'Assurance](#) : 45.399.955

Protection de la vie privée

Votre identité et votre participation à cette étude demeureront strictement confidentielles. Toutes les données recueillies dans le cadre de ces entretiens resteront anonymes. Les données feront l'objet d'une analyse par moi-même et mes promotrices. Vous ne serez pas identifié(e) ni par votre nom ni par aucunes autres manières reconnaissables dans les résultats de mon étude ou tout autre dossier ou publications en rapport avec cette étude.

Les gestionnaires des données sont Nathalie Maulet et Christine Godesar.

La protection des données personnelles est assurée par la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection de la vie privée et par les réglementations européennes (réglementation générale européenne sur la protection des données à caractère personnel [RGPD] du 25 mai 2018) et belges en vigueur. Ces droits sont également garantis par la loi du 22 août 2002 relative aux droits du patient.

Selon le RGPD, vous disposez d'un droit de regard sur le traitement de vos données. Si vous avez des questions à ce sujet, vous pouvez contacter le responsable de la protection des données du centre d'étude à l'adresse suivante : privacy@uclouvain.be.

En cas de plainte concernant le mode de traitement de vos données, vous pouvez contacter l'Autorité Belge de Protection des Données : Rue de la Presse 35 - 1000 Bruxelles - Tél. : 02 274 48 00 - e-mail : contact@apd-gba.be

Afin de vous assurer que cette confidentialité est respectée, je vous demanderais de signer un document de consentement à la participation de cette étude, le jour de notre rencontre. Ce document sera signé en double exemplaires par vous et également par moi-même.

Comité d'éthique

Cette étude est évaluée par un comité d'éthique indépendant, à savoir le comité d'Ethique Hospitalo-Facultaire Saint-Luc – UCLouvain, qui a émis un avis favorable le 29/03/2021.

Personnes à contacter si vous avez des questions à propos de l'étude

Si vous estimez avoir subi un dommage lié à l'étude ou si vous avez des questions, voulez donner un avis ou exprimer des craintes à propos de l'expérimentation ou à propos de vos droits en tant que participant maintenant, durant ou après votre participation, vous pouvez contacter :

Responsable de l'étude :

Spillebeen Emilie

Email : emilie.spillebeen@student.uclouvain.be

Téléphone : 0477/92.21.20

Investigateur principal de l'étude :

Maulet Nathalie

Email : nathalie.maulet@uclouvain.be

Téléphone : 02/542 13 81

Co-investigateur :

Godesar Christine

Email : christine.godesar@one.be

Téléphone : 02/542 15 41

Pour la gestion des plaintes non résolues par l'investigateur, vous pouvez contacter comme médiateur le Comité d'Ethique :

E-mail : commission.ethique-saintluc@uclouvain.be

Téléphone : 02 764 55 14

Si vous le souhaitez, lorsque cette étude sera terminée, vous avez le droit d'avoir accès aux résultats et d'y émettre un avis.

Vous êtes intéressés par cette étude ? Vous rentrez dans les critères pour y participer ? Vous souhaitez y participer ?

Veuillez me recontacter suivant les coordonnées suivantes :

Emilie Spillebeen

Adresse email : emilie.spillebeen@ucl.student.be

Téléphone : 0477/92.21.20

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT ECLAIRE AU PARTICIPANT

1. Je soussigné(e) (NOM, Prénom(s)),

.....
déclare avoir lu l'information qui précède et accepter de participer à l'étude sur les effets de la durée du congé de paternité

2. On m'a remis une copie de ce formulaire de consentement éclairé signé et daté, ainsi que de la note d'information destinée au participant. J'ai reçu une explication concernant la nature, le but, la durée de l'étude et j'ai été informé(e) de ce qu'on attend de ma part. On m'a donné le temps et l'occasion de poser des questions sur l'étude; toutes mes questions ont reçu une réponse satisfaisante.
3. J'ai été informé(e) de l'existence d'une assurance.
4. Je sais que cette étude a été soumise et approuvée par le Comité d'Ethique Hospitalo-Facultaire Saint-Luc - UCLouvain.
5. Je suis libre de participer ou non, de même que d'arrêter l'étude à tout moment sans qu'il soit nécessaire de justifier ma décision et sans que cela n'entraîne le moindre désavantage.
6. En signant ce document, j'autorise l'utilisation des données me concernant dans le respect de
 - la loi belge du 30 juillet 2018 relative à la protection de la vie privée ;
 - la loi du 22 août 2002 relative aux droits du patient ;
 - la loi du 7 mai 2004 relative à l'expérimentation sur la personne humaine ;
 - les réglementations européennes (règlementation générale européenne sur la protection des données à caractère personnel [RGPD] du 25 mai 2018) et belges en vigueur.
7. Je n'ai subi aucune pression physique ni psychologique induite pour ma participation à l'étude.

Je consens de mon plein gré à participer à cette étude.

Nom : Prénom :

<i>Signature</i>	<i>Date (jour/mois/année)</i>
<i>du (de la) participant(e)</i>	

Je, soussigné, Mme/Mlle/M. (NOM, Prénoms) **SPILLEBEEN, Emilie** confirme que j'ai expliqué la nature, le but et la durée de l'enquête au (à la) participant(e) mentionné(e) ci-dessus.

Nom : **SPILLEBEEN** Prénom : **Emilie**

<i>Signature de la personne qui procure l'information</i>	<i>Date (jour/mois/année)</i>
---	-------------------------------

Annexe III : Profil socio-démographique détaillé de chaque participant

Papa n°1	
Âge	48 ans
Nombre d'enfant(s)	3
Âge de(s) enfant(s)	10 ans -6 ans – 4mois
Prise du congé de paternité pour tous les enfants ?	Oui
État civil	Marié
Niveau d'enseignement le plus élevé	Enseignement supérieur de type long
Catégorie socio-professionnelle	Employé
Activité principale	Temps plein
Situation financière perçue	Facile
Lieu de vie	Rural
Logement	Maison
La famille vit avec	Deux revenus professionnels
Temps du congé de paternité	4 semaines (10 jours + congés supplémentaires)

Papa n°2	
Âge	33 ans
Nombre d'enfant(s)	2
Âge de(s) enfant(s)	4 ans- 18 mois
Prise du congé de paternité pour tous les enfants ?	Oui
État civil	Cohabitant légaux
Niveau d'enseignement le plus élevé	Enseignement supérieur de type court
Catégorie socio-professionnelle	Employé
Activité principale	Temps plein
Situation financière perçue	Facile
Lieu de vie	Rural
Logement	Maison
La famille vit avec	Deux revenus professionnels
Temps du congé de paternité	Dix jours

Papa n°3	
Âge	30 ans
Nombre d'enfant(s)	1
Âge de(s) enfant(s)	13 mois
État civil	Cohabitant de fait
Niveau d'enseignement le plus élevé	Enseignement supérieur de type court
Catégorie socio-professionnelle	Fonctionnaire
Activité principale	Temps plein
Situation financière perçue	Facile
Lieu de vie	Rural
Logement	Maison

La famille vit avec	Deux revenus professionnels
Temps du congé de paternité	Dix jours

Papa n°4	
Âge	31 ans
Nombre d'enfant(s)	1
Âge de(s) enfant(s)	10 mois
État civil	Cohabitant légaux
Niveau d'enseignement le plus élevé	Enseignement supérieur de type court
Catégorie socio-professionnelle	Employé
Activité principale	Temps partiel (3/4)
Situation financière perçue	Facile
Lieu de vie	Semi-urbain
Logement	Maison
La famille vit avec	Deux revenus professionnels
Temps du congé de paternité	3 semaines (10 jours + congés supplémentaires)

Papa n°5	
Âge	36 ans
Nombre d'enfant(s)	1
Âge de(s) enfant(s)	7 mois
État civil	Cohabitant légaux
Niveau d'enseignement le plus élevé	Enseignement supérieur de type court
Catégorie socio-professionnelle	Employé
Activité principale	Temps plein
Situation financière perçue	Ni bonne ni mauvaise
Lieu de vie	Rural
Logement	Maison
La famille vit avec	Deux revenus professionnels
Temps du congé de paternité	5 semaines (10 jours + congés supplémentaires)

Papa n°6	
Âge	33 ans
Nombre d'enfant(s)	1
Âge de(s) enfant(s)	10 mois
État civil	Cohabitant de fait
Niveau d'enseignement le plus élevé	Certificat d'enseignement secondaire supérieur
Catégorie socio-professionnelle	Fonctionnaire
Activité principale	Temps plein
Situation financière perçue	Facile
Lieu de vie	Semi-urbain
Logement	Maison
La famille vit avec	Deux revenus professionnels
Temps du congé de paternité	10 jours

Papa n°7	
Âge	29 ans
Nombre d'enfant(s)	1
Âge de(s) enfant(s)	8 mois
État civil	Cohabitant de fait
Niveau d'enseignement le plus élevé	Enseignement supérieur de type court
Catégorie socio-professionnelle	Indépendant
Activité principale	Temps plein
Situation financière perçue	Facile
Lieu de vie	Rural
Logement	Maison
La famille vit avec	Deux revenus professionnels
Temps du congé de paternité	5 jours

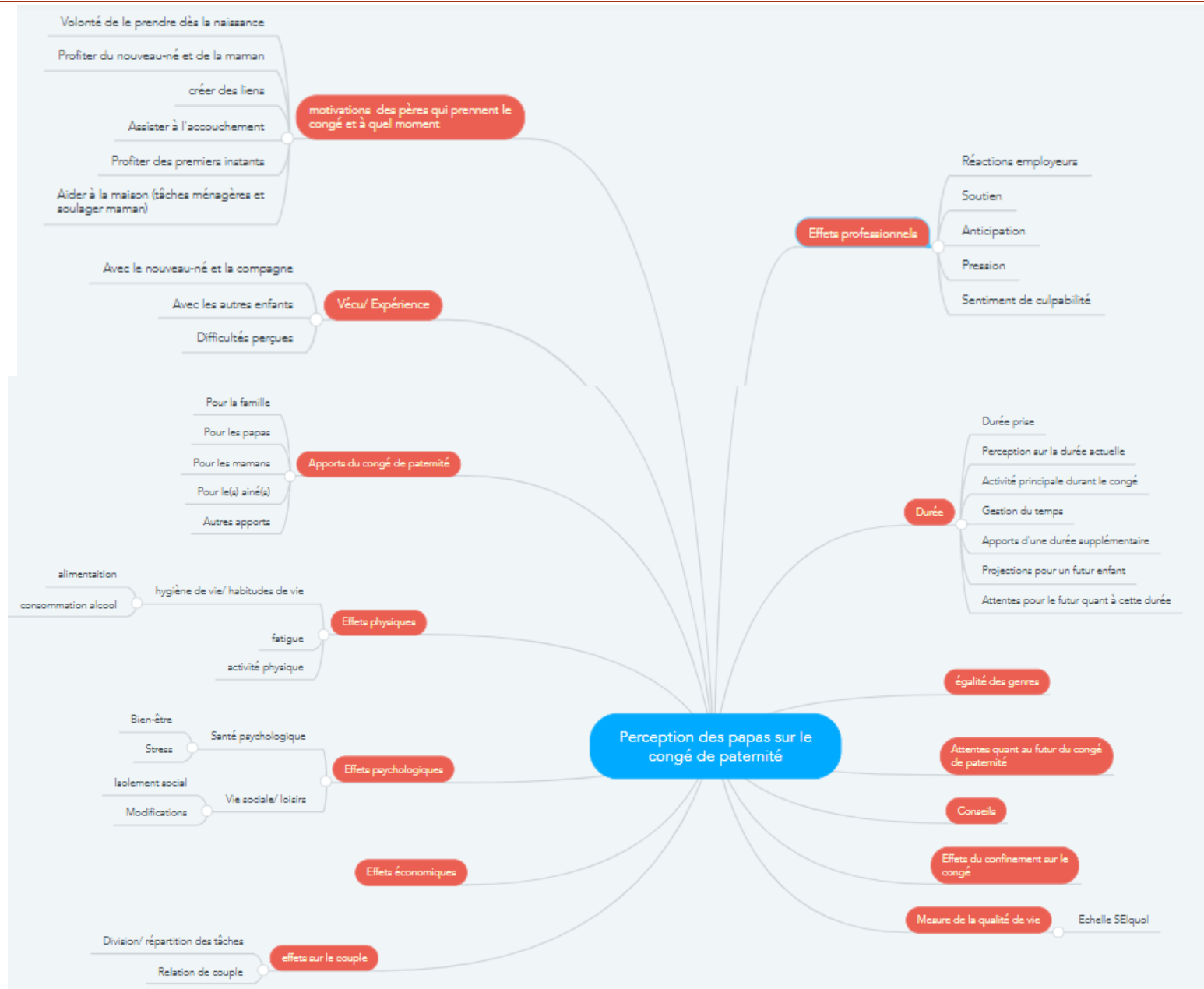
Papa n°8	
Âge	34 ans
Nombre d'enfant(s)	2
Âge de(s) enfant(s)	6 ans – 8 mois
Prise du congé de paternité pour tous les enfants ?	Oui
État civil	Marié
Niveau d'enseignement le plus élevé	Enseignement supérieur de type court
Catégorie socio-professionnelle	Employé
Activité principale	Temps plein
Situation financière perçue	Ni bonne ni mauvaise
Lieu de vie	Rural
Logement	Maison
La famille vit avec	Deux revenus professionnels
Temps du congé de paternité	10 jours

Papa n°9	
Âge	32 ans
Nombre d'enfant(s)	2
Age de(s) enfant(s)	4 ans ½ - 2 ans
Prise du congé de paternité pour tous les enfants ?	Oui
État civil	Marié
Niveau d'enseignement le plus élevé	Certificat d'enseignement secondaire supérieur
Catégorie socio-professionnelle	Ouvrier
Activité principale	Temps plein
Situation financière perçue	Ni bonne ni mauvaise
Lieu de vie	Urbain
Logement	Maison
La famille vit avec	Deux revenus professionnels
Temps du congé de paternité	10 jours

Papa n°10	
Âge	36 ans
Nombre d'enfant(s)	2
Age de(s) enfant(s)	6 ans- 2 ans
Prise du congé de paternité pour tous les enfants ?	Oui
État civil	Marié
Niveau d'enseignement le plus élevé	Enseignement supérieur de type court
Catégorie socio-professionnelle	Employé
Activité principale	Temps plein
Situation financière perçue	Facile
Lieu de vie	Urbain
Logement	Maison
La famille vit avec	Deux revenus professionnels
Temps du congé de paternité	3 mois

Papa n°11	
Âge	41 ans
Nombre d'enfant(s)	3 (dont 2 d'un premier mariage)
Âge de(s) enfant(s)	11 ans- 6 ans – 3 mois
Prise du congé de paternité pour tous les enfants ?	Oui
État civil	Divorcé et cohabitant de fait
Niveau d'enseignement le plus élevé	Enseignement supérieur de type court
Catégorie socio-professionnelle	Employé
Activité principale	Temps plein
Situation financière perçue	Facile
Lieu de vie	Semi-urbain
Logement	Maison
La famille vit avec	Un revenu professionnel et un revenu de remplacement
Temps du congé de paternité	15 jours

Annexe IV : Arbre thématique



Annexe V : Avis favorable du comité d'éthique



Université Catholique de Louvain
Faculté de médecine



Comité d'Éthique Hospitalo-Facultaire

Bruxelles, ce 29 mars 2021

A l'investigateur responsable:

Dr Nathalie MAULET

IRSS

Clos Chapelle-aux-champs 30/B1.30.16
1200 Bruxelles

Cc : A l'étudiante :

emilie.spillebeen@student.uclouvain.be

Cc : Christine.GODESAR@one.be

AVIS FAVORABLE DEFINITIF

Concerne : 2021/17FEV/080

N° Protocole : MASTER

Acronyme : n/a

Intitulé : La perception des pères sur la durée du congé de paternité et les effets de celle-ci sur les interactions entre le père et son entourage familial

Cher Collègue,

Le Comité d'Éthique Hospitalo-Facultaire Saint-Luc - UCL a pris connaissance de l'étude susmentionnée. Nous avons examiné l'ensemble des documents concernant cette étude, y compris les documents modifiés suite aux remarques :

- Formulaire de soumission simplifiée, reçu le 17/02/2021
- Résumé reçu le 17/02/2021
- Protocole, reçu le 17/02/2021
- Document d'information et de consentement participant, Version 3 datée du 26 mars 2021
- Certificat d'Assurance Ethias, daté du 10 février 2021
- CV daté et signé du PI et des 2 Co-PI
- Questionnaire 1 RGPD, daté du 08/02/2021
- Document de réponse aux remarques du CEHF, daté du 19/03/2021

En tant que comité d'éthique principal désigné par le promoteur (unique en Belgique), selon les directives de la loi du 07 mai 2004, nous donnons un avis favorable définitif à ce projet.

Nous rappelons à l'investigateur qu'il est personnellement responsable de cette étude et au promoteur qu'il est responsable de la conformité linguistique des formulaires d'information et de consentement.

Aucun participant ne peut être admis dans une expérimentation ou un essai clinique avant que le comité d'éthique (IRB/IEC) n'ait donné un avis écrit favorable au projet.

Aucune modification ni changement au protocole ne peut être mis en route sans l'approbation préalable écrite du comité d'éthique à l'amendement approprié excepté les situations prévues dans les bonnes pratiques cliniques (BPC/GCP).

Le comité d'éthique principal déclare qu'il procède selon les directives ICH/GCP, les lois et règlements applicables, et ses propres procédures écrites.

Promenade de l'Alma 51 bte B1.43.03 - 1200 Bruxelles
Tél. : 02/764.55.14

E-mail : commission.ethique-sainthuc@uclouvain.be

Page 1 sur 2
CEHF-FORM-076_v2

Comité d'Éthique Hospitalo-Facultaire

Le comité d'éthique principal déclare qu'aucun de ses membres ayant une affiliation avec l'étude ou le sponsor n'a voté pour cette étude.

Une liste des membres actuels est jointe en annexe.

Le comité d'éthique principal sera continuellement informé de tous les SUSAR et déviations liés à ce protocole et qui se sont produits en Belgique.

Le comité d'éthique sera également informé du statut de l'étude sur base continue (comme requis par les directives ICG-GCP 4.10.1).

Nous vous prions d'agréer, cher Collègue, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

I. de HEMPTINNE
Membre CEHF

Prof. J.-M. MALOTEAUX
Président

Je, sous-signé, Prof. Jean-Marie Maloteaux, confirme, par la présente, que le courrier présent est valide et approuvé.

Veuillez noter que, durant la durée du confinement dû à la pandémie du COVID-19, nos courriers ne seront pas systématiquement signés à la main. Et ce, afin de limiter au maximum le nombre de réunions nécessaires dans nos locaux.

Aussi, pour toute demande d'authentification supplémentaire que vous souhaiteriez obtenir, merci d'utiliser l'adresse e-mail suivante : commission.ethique-saintluc@uclouvain.be.

En vous assurant de notre dévouement,



Prof. Jean-Marie Maloteaux
Président CEHF

Annexe VI : Extraits choisis des entretiens avec les papas participants

Entretien n°1 :

Intervieweur: Comment se sont passés vos congés de paternité et le dernier plus précisément ?

Participant : oui et bien écoutez, très bien, ... ce sont des moments précieux que d'être à la maison avec son épouse avec le nouveau-né et puis les autres enfants, bon j'ai eu de la chance de pouvoir prolonger ces dix jours de congé de paternité puisque c'était en novembre, fin novembre 2020 par des congés complémentaires, voilà ça s'est bien passé mais c'est vrai que dans les faits, dix jours enfin maintenant c'est passé à 15, mais dix jours c'est un peu court parce que les marques sont à peine mises que vous, le papa, vous devez retourner au boulot et enfin après c'est comme ça (rire).

Intervieweur: et par rapport aux dix jours, donc là vous avez vu la différence ?

Participant : bin oui et puis je voilà heu moi j'ai 48 ans et mon épouse a 41 ... la différence c'était aussi de s'épauler l'un l'autre, notamment sur les nuits, parce que mon épouse a allaité mais pas pendant la nuit parce que le, il fallait un complément je vais dire la satiété n'était jamais là au sein donc bin on a décidé que la nuit c'était le biberon, et comme ça moi j'ai pu prendre aussi part je vais dire au repas de mon fils le durant la nuit et mon épouse a pu se reposer en conséquence donc voilà c'était important pour nous que ça se passe comme ça et pour moi particulièrement.

Intervieweur: Et pendant ce congé de paternité, selon vous, quelle était votre activité que vous avez réalisée ?

Participant: pff bah heu (temps de réflexion) à la fois épauler mon épouse dans les tâches du quotidien et par rapport aux enfants que ce soit le petit ou les grands, les plus grandes sœurs, également vu le contexte sanitaire particulier, faire en sorte que mon épouse doive quitter le domicile le moins possible non pas qu'elle ne le souhaitait pas ni moi non plus mais voilà éviter les risques de contamination parce que voilà c'était important. Donc autrement dit bin tout ce qui était nécessité d'aller en pharmacie, en magasin notamment je ça été aussi de mon ressort exclusif je vais dire pendant ces 4 semaines là.

Intervieweur : Et comment ont réagi les autres enfants quand le petit dernier est arrivé ?

Participant : Eh bien on les a informés de la grossesse de leur maman bon il y avait le projet, le souhait d'agrandir la famille, donc heu très bien vraiment, la plus petite qui a cinq ans voilà était très très impatiente de la naissance, ça été très long pour elle la grossesse de sa maman et

puis finalement au début bin un petit peu perdue, un petit peu déboussolée donc on lui a consacré aussi beaucoup de temps d'attention, d'explications et puis bin finalement elle a pu exprimer son ressenti et nous dire que bin désormais elle n'était plus la plus petite à la maison, elle devenait la moyenne et donc bin on l'a aidée dans le fait qu'elle n'était plus la cadette et ça se passe super bien, elle est aux petits soins pour son frère, mais d'un autre côté on veut qu'elle garde sa place d'enfant, qu'elle se sente aimée et qu'autrement dit elle doit sentir que rien n'a changé mais elle sait que l'on a besoin de consacrer du temps à son petit frère puisque contrairement à elle, il ne sait pas boire tout seul, il ne sait pas se laver tout seul, etc. mais tout ça fait l'objet d'une explication, tout comme on l'a fait avec la sœur aînée quand la deuxième est née, c'était le même topo.

Intervieweur: Et pour vous, qu'est-ce que le congé de paternité vous a apporté ?

Participant: il m'a apporté de pouvoir vivre pleinement la naissance de mon fils, de mon dernier enfant [...] voilà c'est ça, ça été encore plus savoureux que les fois précédentes, enfin voilà un épanouissement je vais dire en tant que papa, l'importance d'avoir une place dans les premières semaines de vie de mon fils que bon après forcément je suis encore là le soir et le week-end, mais forcément c'est moins évident quand le boulot a repris et donc ça m'a apporté beaucoup d'apaisement et de bonheur tout simplement et d'échange avec mon nouveau-né.

Intervieweur : Et est-ce que vous avez vu une différence avec les anciens congés de paternité où là vous n'aviez eu que dix jours ?

Participant : oui oui, clairement parce que c'était clairement frustrant de repartir surtout pour le deuxième accouchement ou là la deuxième naissance ou là bin comme la fin de grossesse avait été compliquée bin j'ai quasiment une des deux semaines qui était partie avant même l'accouchement. Donc heu il m'est clairement resté sept ou huit jours après l'accouchement à mon épouse avant de reprendre le boulot et donc la différence était voilà c'était plus épanouissant cette fois-ci je vais dire de savoir que j'avais le temps, je pouvais prendre le temps.

Entretien n°6 :

Intervieweur : Et quels souvenirs marquants gardez-vous de ce congé de paternité ?

Participant : Bien il y a beaucoup de choses à faire, tout ce qui est administratif à la commune et tout ça. C'est déjà pas mal de chose. Il y a les jours à l'hôpital qui font déjà partie du congé de paternité. La petite avait eu la jaunisse, elle a été hospitalisée deux jours donc voilà on est retourné à l'hôpital donc c'est court, j'aurais bien aimé profiter un peu plus, cela aurait été bien

un peu plus long, je ne demande pas forcément autant que la mère, pas du tout, mais ça a déjà progressé, maintenant c'est 15 jours.

Intervieweur : Est-ce que ce que vous avez fait pendant votre congé de paternité correspondait à vos attentes ?

Participant : pff, on découvre un peu le rôle de père donc des attentes c'est plus une découverte qu'une attente, je ne sais pas si je m'exprime bien.

Intervieweur : expliquez-moi un peu.

Participant : On doit être guidé un peu par les infirmières à l'hôpital, les sages-femmes, on découvre les premiers gestes aussi par les grands-parents, revenir à la maison, aménager. Avec le covid aussi à l'hôpital il n'y a personne qui est venu le voir donc (interruption) même si on avait besoin d'aide, avec le covid comme on ne pouvait voir personne et bien on était très très limité. A part mes deux parents et la mère de ma compagne, c'est tout, on n'a vu personne d'autre et voilà. Et oui c'était un peu une situation difficile avec le covid, à la caserne le premier enfant qui naît, on fait une fête mais là, on ne l'a pas fait.

Intervieweur : Vous avez utilisé votre congé de paternité pour quelles activités principalement ?

Participant : La petite, les démarches administratives, l'aménagement de la maison, voilà.

Intervieweur : Et est-ce qu'à un moment, vous vous êtes dit voilà mon rôle dans la famille il est important pendant ce congé de paternité ?

Participant : bin oui bin déjà les papiers à la commune, assister ma femme qui vient de vivre un accouchement, c'est quand même traumatisant aussi bien physiquement que, enfin surtout physiquement et moralement aussi donc voilà bin.

Intervieweur : Donc pour vous c'était important d'être auprès de votre épouse et de votre fille ?

Participant : oui c'est clair à 100%.

Intervieweur : Est-ce que vous sentez que vous avez tissé des liens avec votre bébé pendant ces dix jours ?

Participant : Oui, oui bien sûr. Tous les jours on en tisse mais oui pendant les 10 premiers jours oui et même j'espère pour elle aussi.

Intervieweur : Est-ce que vous trouvez qu'avoir pris ces 10 jours de congé ça a aidé ?

Participant : Oui, le premier bain c'est moi qui lui ai donné, les premières couches et tout ça, oui bien sûr.

Intervieweur : Et comment s'est passé ce congé avec votre épouse ? Tant au niveau relationnel qu'organisationnel ?

Participant : Vraiment bien en fait, ça s'est bien passé.

Intervieweur : Est-ce que ça vous a apporté quelque chose de prendre le congé ?

Participant : Bien, on a pu un peu se reposer, en temps normal, à ce moment-là je travaillais, je ne rentrais pas tous les jours, je dormais la semaine au travail et je rentrais que le week-end, et donc on a passé les dix jours avec la petite à la maison, oui, ça resserre les liens même le fait de faire à manger, faire la cuisine, c'était tranquille parce que l'on avait un peu de télétravail, j'étais un peu plus souvent à la maison dû au covid, je vais même dire le covid a peut-être été une bonne chose pour moi de pouvoir être un peu plus à la maison pour la fin de la grossesse de ma femme. Le malheur des uns fait parfois le bonheur des autres.

Entretien n°10 :

Intervieweur : Quels souvenirs marquants gardez-vous de ce congé du coup pendant ces trois mois ?

Participant : Bin surtout en famille on a pu en profiter pleinement ensemble : bêtement, moi j'avais la plus grande qui était à l'école, mais heu pour pouvoir aller, en plus c'était les bons mois parce que c'était avril-mai-juin donc c'était, il commençait à faire super beau donc on a vraiment pu en profiter, aller promener ensemble, se retrouver en famille, c'était sympa, comme je dis, la petite allait à l'école mais voilà on avait notre moment pour s'occuper du petit de la journée et heu quand la petite avait fini à l'école, on partait, en plus elle n'était pas en obligation scolaire donc heu, il y a des jours on ne la mettait même pas à l'école et on en profitait, on allait dans un parc animalier ou des trucs ainsi on est même parti une semaine en vacances dans le sud de la France ...

Intervieweur : Et pour vous, qu'est-ce que cela a apporté, qu'est-ce que le congé de paternité vous a apporté avec votre épouse et les enfants ?

Participant : Bin, ce qu'il m'a apporté, on a été nettement plus cool, moins la course, si je dois comparer à la première, on a été nettement plus cool et moins à la course, on avait le temps de faire des choses, heu ce qui a, enfin faire des choses, de manière plus appliquée sans pression, vite vite il est l'heure il faut aller conduire ça, il faut aller conduire là enfin voilà.

Intervieweur : Mais d'après ce que j'entendais, ici avec votre expérience, ici les trois mois, ça vous a aidé à plus passer du temps avec la grande et tisser des liens aussi avec elle du coup.

Participant : oui oui oui surtout aussi oui oui d'être plus présent et qu'elle ne se sente pas mise de côté, voilà on a fait beaucoup de trucs à 4, aller promener etc. ça oui, ça a aussi aidé à ce que la plus grande ne soit pas mise de côté parce que ma femme toute seule fatalement avec le post-op d'une césarienne, elle ne sait pas s'occuper à 100 % de l'autre et c'est vrai qu'elle aurait pu se sentir un peu sur le côté et ce qui n'a pas été le cas vu que j'étais là. Voilà, du coup elle n'avait que 4 ans quand il est né et 4 ans c'est encore petit petit.

Intervieweur: Et si vous deviez résumer votre activité principale pendant ton congé de paternité qu'est-ce que vous diriez ?

Participant : (réflexion) Attendez, je réfléchis. Oui, être plus présent, me sentir plus utile, heu heu me sentir, oui c'est ça me sentir plus utile dans la situation bébé, la maman qui a quand même subi la césarienne etc. oui vraiment le truc, de me sentir vachement utile tant pour le petit que pour la grande bin en dix jours, je rentre du boulot, j'ai dû faire ci, j'ai dû faire ça nanani, nanana, oui bin c'est un peu frustrant parce que voilà on a que 2 semaines et c'est très vite passé, et la maman se tape donc mais bon il y a toujours les parents derrière mais heu oui je me suis senti plus utile, oui plus utile, c'est le terme.

Intervieweur: Plus impliqué dans les soins du nouveau-né?

Participant : Oui oui, avoir un rôle plus important, parce que c'est vrai que l'on, la 1^{ère} en ayant un congé de paternité court, heu c'est vrai que l'on est second plan, à l'hôpital de toute façon, il y a les infirmières qui sont là qui font 90% je vais dire, on revient à la maison et on essaie de mettre les choses en place et très vite c'est le retour au boulot et les choses en place, elles ne valent que pour 1 personne, la maman et après bin quand on revient du boulot on a moins l'habitude, et puis voilà on se sent, on pourrait, je dis bien ça au conditionnel, on pourrait se sentir un peu plus inutile, un peu plus effacé par rapport à la relation maman/bébé voilà ce qui n'a pas du tout été le cas ici pour le deuxième parce que fatalement en trois mois, enfin en trois mois et puis en en ayant déjà eu 1 bin de 1 on a l'expérience donc on agit plus efficacement et puis fatalement j'étais là, donc j'ai pu faire des choses que je n'avais pas fait avec la plus grande.

Intervieweur : Et si vous repensez à votre premier congé de paternité, est ce que vous ressentez une différence au niveau de la fatigue ?

Participant : oui, mais le premier congé de paternité, il y a le fait que pour les nuits tu n'as pas le temps de t'y faire avant de reprendre le boulot, donc heu tu es, bon tu rentres, comme je dis l'hôpital ce n'est pas non plus heu la mer à boire mais le premier, tu dois apprendre plein de choses et puis bin tu as l'apprentissage de ces choses-là, tu as toutes les autres choses sur le

côté, se réveiller pendant la nuit etc. et le congé de paternité qui est super court donc heu tu es vite dans le boulot, à repartir dans le boulot même si tu t'es levé à deux heures ou à quatre heures du mat, bin à 6-7 heures il faut quand même te lever et tu es parti pour toute la journée donc heu fatalement ça te fait des journées beaucoup plus chargées et tu es beaucoup plus fatigué.

