



# Impliquer les pères.



Un guide à l'attention  
des professionnel·les de la périnatalité  
et de la petite enfance

**männer.ch**  
Faîtière des organisations suisses  
d'hommes et de pères

**mencare** schweiz  
suisse  
svizzera  
svizra



**Recommandation de citation:** Theunert, Markus & Crettenand, Gilles (2023). Impliquer les pères. Un guide pour les professionnel·les de la périnatalité et de la petite enfance. Berne/Zurich

# Contenu

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Introduction</b>  | <b>4</b>  |
| <b>Partie 1 La situation des pères aujourd’hui</b><br>de Markus Theunert   | <b>6</b>  |
| <b>Partie 2 Les pères dans les institutions de la périnatalité et de la petite enfance en Suisse – pratiques institutionnelles</b><br>de Gilles Crettenand | <b>14</b> |
| 2.1 <b>Contexte</b>  | <b>14</b> |
| 2.2 <b>Pourquoi un père/partenaire pourrait ne pas être à l’aise en arrivant dans votre institution?</b>   | <b>18</b> |
| 2.3 <b>Comment donner une place plus visible aux pères/hommes au sein de votre institution?</b>  | <b>22</b> |
| <b>Partie 3 Mieux impliquer les pères – recommandations</b><br>de Markus Theunert et Gilles Crettenand   | <b>27</b> |
| #1 Se positionner vraiment en faveur d’une implication des pères.  | 28        |
| #2 Montrer aux pères qu’ils sont les bienvenus.  | 29        |
| #3 Etablir que l’implication des pères va de soi.  | 30        |
| #4 Développer un modèle de paternité contemporain.   | 31        |
| #5 Développer une pratique de conseil adaptée aux pères.   | 33        |
| #6 Soutenir les mères en leur donnant de l’espace.   | 35        |
| #7 Tenir compte de la diversité des pères.   | 36        |
| #8 Travailler en tenant compte du genre.   | 38        |
| #9 Impliquer le groupe cible.  | 40        |
| #10 Oser la diversité méthodologique.  | 41        |
| #11 Chercher des coopérations et respecter les limites de vos possibilités.  | 42        |
| #12 Donner des impulsions.   | 43        |
| <b>Partie 4 Conclusion</b><br>de Markus Theunert et Gilles Crettenand  | <b>44</b> |
| <b>Bibliographie et note de fin</b>  | <b>46</b> |

# Introduction

**Le présent guide pratique a été élaboré dans le cadre du projet «Pères impliqués, familles renforcées» (PIFR). Avec le soutien de Promotion Santé Suisse, l'association männer.ch a formé et conseillé les professionnel·les d'environ 60 institutions actives dans la périnatalité et la petite enfance au cours des années 2021-2023 en Suisse. Les connaissances du travail avec les pères transmises à cette occasion ainsi que les expériences acquises dans le cadre de la collaboration avec les institutions sont désormais réunies et rassemblées dans ce document.**

Pendant de nombreuses années, la recherche et les soins de santé, tout comme la politique et la société en général, ont accordé peu d'attention à l'importance des pères. Les choses ont changé ces dernières années tant sur le champ professionnel que sur le champ politique. Aujourd'hui, la prise de conscience est largement partagée notamment dans la société civile. La votation populaire en faveur du congé paternité du 27 septembre 2020 en est une preuve puisque plus de 60% des votant·es ont souhaité l'instauration d'un tel soutien à la famille.

Les pères ne sont pas seulement les destinataires des appels au changement. De plus en plus nombreux à s'engager naturellement dès la grossesse et autour de la naissance, ils sont de plus en plus identifiés comme des ressources pour renforcer la santé psychique de toute la famille. **Il est désormais bien établi que les enfants profitent de l'implication des parents dans leur développement cognitif et social ainsi que dans leur santé mentale et somatique. Les mères en profitent en termes de santé et d'évolution professionnelle.** La santé, l'auto-efficacité et la résilience des pères sont également renforcées par la réussite de la transition vers la parentalité (Allen & Daly 2007).

La recherche sur les pères et la pratique du travail avec les pères montrent en même temps de manière impressionnante que la paternité est une tâche exigeante pour les hommes. Elle représente un tournant majeur dans la biographie masculine, encore fortement centrée sur l'activité professionnelle. Les futurs pères n'y sont toutefois guère préparés. **Il y a là un potentiel pour la prévention et la promotion de la santé - p. ex. dans le domaine des dépressions post-partum -** qui sont deux à cinq fois plus fréquentes chez les hommes après la naissance que dans les autres cas (Spremborg 2010).

En Suisse, les soins de santé périnatale sont certes encore fortement - et à juste titre - axés sur la mère et l'enfant. Les pères sont principalement sollicités en tant que soutiens. Il n'y a souvent pas de place pour leurs propres questions, soucis, craintes et besoins. La volonté des services de santé périnatale et de la petite enfance d'impliquer plus tôt et mieux les pères est cependant clairement présente. Les professionnel·les formulent de plus en plus explicitement la nécessité d'approfondir leurs connaissances et compétences pour aborder et impliquer les pères de manière plus efficace.

Le présent guide vise à répondre à ce besoin. **Il ne s'agit ni d'une recette miracle ni d'un mode d'emploi, mais d'une contribution à l'attention des réflexions initiées par les professionnel·les qui travaillent quotidiennement avec des hommes et des pères au sein de leurs institutions.**

### Ses objectifs sont de:

- transmettre des connaissances et sensibiliser (légitimation),
- montrer quelle attitude professionnelle permet un «accueil bienveillant» des pères (valeurs),
- rendre accessible une pratique institutionnelle qui tienne compte du vécu de la paternité (motivation),
- fournir des suggestions et des outils concrets, ainsi que des ressources et des possibilités de soutien externes (mise en œuvre).

### Le contenu est composé de 3 parties:

- **la première** décrit la situation des pères aujourd'hui en Suisse,
- **la deuxième** partage la réalité des pratiques institutionnelles actuelles autour de l'inclusion des pères,
- **enfin**, un chapitre de recommandations issues des pratiques, connaissances et compétences développées par le travail avec les pères et les hommes permettra, nous l'espérons, aux institutions et professionnel·les d'orienter et de compléter leurs réflexions et actions.

Ce guide a donc comme ambition de jeter un pont entre les nouvelles conceptions que les pères ont d'eux-mêmes et de leur rôle aujourd'hui et les possibilités institutionnelles à les prendre en compte de manière appropriée, pour le bien-être de la famille dans son entier.

Nous vous souhaitons une lecture aussi informative que stimulante.

#### **Jessica De Bernardini**

Responsable de projet Petite enfance  
Promotion Santé Suisse

**PS:** Nouveauté: [www.niudad.ch](http://www.niudad.ch), la première plateforme pour les futurs pères est en ligne depuis février 2023. Le projet est également porté par [männer.ch](http://männer.ch) et soutenu par Promotion Santé Suisse. Aidez-nous à faire connaître [www.niudad.ch](http://www.niudad.ch) auprès des personnes et institutions concernées!

# Partie 1 La situation des pères<sup>1</sup> aujourd'hui

de Markus Theunert

## a. L'attribution genrée des tâches familiales est culturelle et plus récente qu'on ne le pense

Le modèle traditionnel bourgeois qui caractérise encore aujourd'hui notre conception de la «famille normale» renvoie au modèle selon lequel la femme est responsable du ménage et des enfants. L'homme, en tant que soutien de famille, veille à la sécurité matérielle de la famille.

Les recherches sur le genre démontrent toutefois de manière claire que ce modèle n'existe ni depuis des millénaires ni partout dans le monde. Au contraire, le modèle de la famille bourgeoise est une construction relativement récente dans l'histoire. Elle ne s'est ancrée comme norme qu'à partir de la révolution industrielle, c'est-à-dire depuis un peu plus de 250 ans. La séparation stricte des sphères de travail en fonction du sexe est la conséquence de la séparation spatiale entre sphère privée et professionnelle, jusque-là souvent réunies. Dans les sociétés agraires du Moyen-Âge où les sphères privées et professionnelles se mêlaient, la répartition des tâches entre les sexes était beaucoup plus fluide.

L'idée selon laquelle le salaire du soutien de famille masculin suffirait à lui seul pour nourrir toute une famille constitue un cas particulier historique. En effet, le modèle traditionnel du père nourricier n'a finalement été appliqué à de larges couches de la population que pendant quelques décennies après la Seconde Guerre mondiale (Trentes glorieuses). Aujourd'hui, même dans la période de la petite enfance (0-3 ans), seules 16,4% des mères s'occupent exclusivement des tâches familiales et ménagères en Suisse.

## b. La définition et les tâches des pères ont massivement évolué en l'espace de quelques décennies

Jusqu'en 1988, la répartition des rôles était clairement inscrite dans la loi dans le Code civil suisse: il est «le chef de famille», elle est «en charge du foyer». Cette conception du pouvoir familial était patriarcale<sup>2</sup> au sens propre du terme: le père était le chef de famille, le gardien du droit, de la morale et de l'ordre, le dépositaire du pouvoir religieux et politique dans le microcosme familial. Il lui incombait de veiller à la sécurité matérielle de la famille. En contrepartie, il recevait le pouvoir de décider des intérêts de son épouse et de ses enfants.

Ce n'est qu'en 1988 que la Suisse a franchi le pas vers l'égalité formelle entre les femmes et les hommes avec la réforme du droit matrimonial, acceptée de justesse par les électeurs et électrices - c'est-à-dire par 61% des femmes et 48% des hommes. Depuis lors, les deux parents sont considérés comme des acteurs égaux de la vie conjugale, qui contribuent au bien-être matériel et émotionnel de la famille selon leurs possibilités et leurs capacités<sup>3</sup>.

## c. Les familles en Suisse vivent aujourd'hui dans un champ de tensions contradictoires

Un couple de parents sur deux en Suisse souhaite aujourd'hui un modèle familial dans lequel les deux travaillent à temps partiel (Office fédéral de la statistique 2021a, 85). Dans ce contexte, un taux d'activité de 80% pour le père et - selon l'âge de l'enfant - de 45-60% pour la mère est considéré comme idéal (Hermann et al. 2023, 5), les jeunes couples souhaitant vivre de manière toujours plus égalitaire (ibid.). Or, seuls 13% des couples parentaux parviennent à réaliser leur modèle idéal (Office fédéral de la statistique 2021a, 85).

<sup>1</sup> Le père est défini de manière générale comme une personne exerçant une fonction de parentage, indépendamment de son statut biologique et légal.

<sup>2</sup> Le terme «patriarcat» est tiré du grec ancien et signifie littéralement «La domination des pères».

<sup>3</sup> Pour approfondir: Rapport de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF (2004): «Du temps pour les familles» [https://ekff.admin.ch/fileadmin/user\\_upload/ekff/05dokumentation/f\\_04\\_publ\\_Zeit.pdf](https://ekff.admin.ch/fileadmin/user_upload/ekff/05dokumentation/f_04_publ_Zeit.pdf)

Ce fossé entre le souhait et la réalité est caractéristique. La chercheuse bâloise Andrea Maihofer pose le diagnostic contemporain d'une «simultanéité paradoxale de persistance et de changement» (Maihofer, 2007). Le constat empirique est le suivant: au niveau des mentalités, la population des pays industrialisés occidentaux s'est rapidement modernisée. La majorité des (jeunes) couples partent d'un idéal de relation de partenariat dans lequel, même après avoir fondé une famille, les deux parents s'engagent aussi bien dans le travail rémunéré que dans les tâches familiales et domestiques (non rémunérées).

Cette évolution des représentations concerne une majorité d'hommes. Il est essentiel dans le modèle actuel de la paternité que la figure du «soutien de famille absent» soit rejetée écrivent Diana Baumgarten et Andreas Bortler dans le premier rapport MenCare Suisse. «Si le voeu est celui d'un père engagé et impliqué dans la famille, cela ne s'accompagne en aucun cas, automatiquement d'une répartition équitable, entre le père et la mère, des tâches en lien avec le travail de soin. Ici s'ouvre un champ de tension entre, d'une part, l'aménagement concret du travail qui, vu de l'extérieur, ne diffère pas beaucoup de celui des propres parents et, d'autre part, des pères d'aujourd'hui qui se distancient fortement du modèle du père des générations précédentes et développent des aspirations complètement différentes pour eux-mêmes en tant que pères. Ce sont avant tout les attentes concernant les tâches quotidiennes des pères en dehors de leur activité professionnelle, à savoir après la journée de travail, pendant les week-ends et durant les vacances, qui ont changé (Mühling 2007:118)». (ibid).

#### **d. Les pères d'aujourd'hui aspirent à deux idéaux qui ne sont pas compatibles. L'échec est inévitable.**

Le travail avec les pères révèle non seulement cette tension mais aussi la souffrance qu'elle engendre. En effet, le modèle de la masculinité moderne s'est certes élargi à l'exigence d'une paternité impliquée, mais pour autant, il n'a pas changé en profondeur. Cela signifie que le besoin personnel et les attentes provenant de l'extérieur d'être un père présent ne font que s'ajouter purement et simplement aux exigences déjà existantes<sup>4</sup>.

On observe donc une superposition de deux exigences incompatibles: les pères d'aujourd'hui doivent être des soutiens de famille performants, comme on l'attendait déjà de leurs pères et de leurs grands-pères, mais ils doivent désormais aussi être des pères émotionnellement présents et engagés au quotidien. Ces deux exigences ne sont pas conciliables, ni en termes de temps, ni en termes de contenu. L'incompatibilité des deux idéaux – soutien de famille comme autrefois et père d'aujourd'hui – reste cependant totalement occultée dans le débat public. Face à ce double message contradictoire, certains hommes/pères réagissent par la paralysie ou l'impuissance, d'autres par la colère ou la résistance. Seule une minorité considère ce nouveau paradigme comme une chance.

#### **CONSEIL PRATIQUE**

*Faire preuve de compréhension pour la double charge spécifique dont souffrent les pères. L'aborder de manière proactive. Il ne s'agit ni de pitié ni de comparaison avec la double charge spécifique aux mères. Il s'agit d'établir une relation de travail basée sur la confiance.*

<sup>4</sup> Les mères sont confrontées à un défi complémentaire: elles doivent continuer à s'occuper des enfants et du ménage avec dévouement, mais en plus, elles doivent réussir professionnellement, respectivement continuer à avoir une activité rémunérée.

**e. Les pères mettent plus la main à la pâte. Mais les mères continuent à porter la plus grande partie du travail domestique et éducatif.**

La quantité de travail rémunéré et non rémunéré des pères et des mères est globalement comparable. Les parents d'enfants âgés de 0 à 3 ans travaillent au total environ 74 heures par semaine (Office fédéral de la statistique 2021a, 36). Toutefois, la nature du travail varie nettement selon le sexe.

La figure 1 montre que les mères d'enfants âgés de 0 à 14 ans consacrent en 2020 environ trois quarts de leur temps au travail domestique et éducatif. Chez les pères, le temps consacré au travail non rémunéré est à peine inférieur à celui imparti à l'activité professionnelle.

|              |           | Travail domestique | Travail bénévole | Travail rémunéré | Total         |
|--------------|-----------|--------------------|------------------|------------------|---------------|
| <b>Mères</b> | 2020      | 52,3 h             | 1,3 h            | 16,1 h           | 69,7 h        |
|              | 1997      | 51,6 h             | 2,0 h            | 10,8 h           | 64,4 h        |
|              | Evolution | <b>+0,7 h</b>      | <b>-0,7 h</b>    | <b>+5,3 h</b>    | <b>+5,3 h</b> |
| <b>Pères</b> | 2020      | 31,7 h             | 1,0 h            | 35,4 h           | 68,1 h        |
|              | 1997      | 21,8 h             | 1,8 h            | 40,7 h           | 64,3 h        |
|              | Evolution | <b>+9,9 h</b>      | <b>-0,8 h</b>    | <b>-5,3 h</b>    | <b>+3,8 h</b> |

Figure 1: Répartition des tâches domestiques parentales chez les parents d'enfants âgés de 0 à 14 ans en comparaison temporelle 1997/2020 (tableau réalisé à partir des chiffres de l'Office fédéral de la statistique 2021b).

**CONSEIL PRATIQUE**

La figure 1 montre que les pères assument 38% et les mères 62% de l'ensemble du travail domestique et familial. Pour le travail rémunéré, les proportions sont inversées: les mères assument 31% de l'ensemble du travail rémunéré, les pères 69%. Discutez de ces faits en équipe et vérifiez dans quelle mesure ils correspondent à votre perception subjective. Découvrez-vous éventuellement un «biais de genre»<sup>5</sup> inconscient?

La figure 1 révèle d'autres faits pertinents pour décrire la réalité familiale suisse actuelle: elle prouve en effet que les pères ne se contentent pas de dire qu'ils veulent être plus présents à la maison que ne l'étaient leurs propres pères. Ils le font. En effet, l'engagement des pères dans la famille a augmenté de près de 10 heures par semaine depuis 1997. Mais le surcroît d'engagement domestique des pères ne soulage pas les mères pour autant. Bien au contraire: du fait de l'augmentation de leur taux d'activité professionnelle, elles sont en fin de compte plus chargées (plus de cinq heures par semaine) qu'en 1997. La charge des pères a elle également augmenté de près de quatre heures au total. On constate donc que les deux parents sont de plus en plus sous pression. Les véritables bénéficiaires de ce changement devraient être les enfants qui devraient profiter en premier lieu de l'implication accrue des pères (voir paragraphe suivant).

<sup>5</sup> Le terme «biais de genre» désigne une distorsion inconsciente de la perception due à des attentes liées à des stéréotypes de genre.



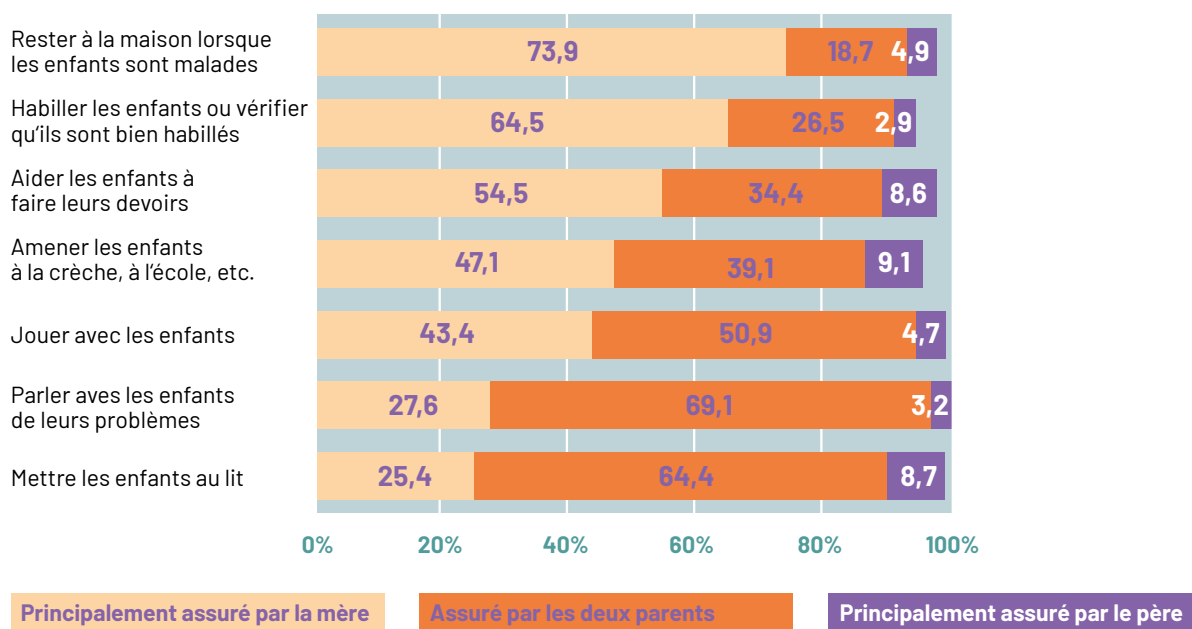
## Les pères font certes de plus en plus de travail à la maison, mais la répartition de la charge mentale reste traditionnelle

La figure 2 analyse les tâches de prise en charge des enfants que les deux parents assument dans une mesure à peu près équivalente (orange) ou celles qui sont principalement assumées par la mère (orange clair) ou le père (violet) (Office fédéral de la statistique 2021a, 34). Le graphique est utile pour illustrer la «simultanéité de la persistance et du

changement» évoquée précédemment. D'une part, il montre bien comment les pères concrétisent de plus en plus leur souhait d'être un interlocuteur proche de leur enfant au quotidien. Jouer, parler des problèmes, participer au rituel du coucher sont autant de domaines où les pères sont très engagés. C'est là que le changement est visible.

### Répartition des soins aux enfants, en 2018

Ménages en couples dont les deux partenaires ont entre 25 et 54 ans avec enfants de moins de 13 ans dans le ménage



Note: Le total ne correspond pas à 100% parce que la catégorie «autre» (les enfants eux-mêmes, autre personne dans le ménage, personne hors du ménage) n'est pas représentée.

Source: OFS - Enquête sur les familles et les générations (EFG)

© OFS 2021

Figure 2: Répartition des soins aux enfants entre les parents d'enfants de moins de 13 ans (Office fédéral de la statistique 2021a, 34).

Les forces d'inertie sont visibles lorsqu'il s'agit d'aspects concernant la garde des enfants qui sont plus contraignants ou pénibles. Par exemple, c'est surtout la mère qui reste à la maison lorsque les enfants sont malades. D'autres études nous l'ont appris (voir Crettenand & Theunert 2018), la gestion des relations avec la crèche et l'école est également

laissée aux mères, tout comme la responsabilité des activités ménagères ingrates telles que le nettoyage, la lessive et le repassage (alors que les achats et la cuisine sont déjà organisés de manière relativement égalitaire et que les hommes réalisent nettement plus les tâches techniques et manuelles).

## f. Une focalisation plus forte sur la famille est une menace pour l'image que les hommes ont d'eux-mêmes

Ces derniers temps, ce biais est de plus en plus problématisé sous le terme de «Mental Load». Ce terme anglais signifie «solicitation mentale» ou «charge mentale». Il fait apparaître que l'organisation de la vie familiale et privée englobe plus de choses et représente une charge plus importante que la seule exécution d'activités ponctuelles. Cette notion est pertinente au regard des réalités familiales actuelles: en effet, les hommes/pères investissent de plus en plus de temps dans le ménage et la famille mais la prise en charge de la responsabilité et des préoccupations liées à l'organisation familiale - la charge mentale - n'est pas portée par les pères dans la même mesure.

C'est l'une des raisons pour lesquelles nous travaillons avec le concept de «Paternal involvement» (Dermott, 2003) qui distingue dans l'implication paternelle deux types d'engagement: l'engagement dans le temps («being engaged») et l'engagement en termes de charge mentale («being concerned»).

Enfin, si les pères sont plus impliqués dans les activités avec les enfants, les hommes/pères continuent d'en faire nettement plus dans les domaines dits «masculins» du travail domestique tels que les réparations, les installations techniques, l'administration, les finances, etc.).

Pour la plupart des hommes, le travail rémunéré reste le pilier central de leur identité. C'est pourquoi le débat sur le travail à temps partiel a une telle portée pour les hommes. Il ne s'agit pas seulement de quelques pour cent de travail et de salaire en moins. Il s'agit d'estime de soi et d'affirmation de soi. «Depuis que je ne travaille plus qu'à 80%, j'ai l'impression de n'être plus qu'une demi-portion», a déclaré un père pour résumer ce dilemme. La discussion sur une éventuelle réduction du temps de travail doit donc être menée précautionneusement.

L'expérience montre que quand les pères disent qu'ils aimeraient avoir plus de temps pour leurs enfants mais qu'ils n'arrivent pas à en prendre plus, il ne s'agit ni d'un aveu ni d'une fatalité inéluctable. Il faut prendre les pères au sérieux dans leurs aspirations et tenir compte de la complexité du changement.

### CONSEIL PRATIQUE

*Il faut prendre au sérieux les pères dans la disparité de leurs efforts. Leur engagement accru dans les activités domestiques mérite d'être reconnu. Par contre, leur participation à la gestion de la charge mentale domestique portée essentiellement par les mères doit, elle aussi, augmenter. Comment abordez-vous ce problème avec les mères?*

### Les facteurs suivants sont des freins à l'abandon de l'image du «père nourricier»:

- **psychologique:** l'estime de soi est liée au taux d'occupation professionnelle (travail à 100% = homme à 100%),
- **économique:** la peur d'une carrière brisée et d'une perte de revenus pour la famille (renforcée par l'inégalité salariale entre les sexes),
- **sociétal:** la pression exercée par les supérieures direct·es et les collègues de travail du même sexe, ainsi que la culture de la performance et de la disponibilité (particulièrement prononcées dans les secteurs compétitifs) feront penser qu'un père impliqué sera moins compétent et performant,
- **culturel:** les représentations de la masculinité axées sur la performance, les représentations idéalisées de la maternité dévouée, l'absence de figures de référence qui positionnent les masculinités «attentionnées» comme étant des masculinités normales,
- **social:** l'absence de rôle modèle dans l'environnement social proche,
- **structurel:** une normalité basée sur un système traditionnel (p. ex. heures d'ouverture de la crèche ou horaires scolaires nécessitant la présence d'un parent à la maison),
- **politique:** des conditions-cadres contradictoires et un système d'incitation faible (p. ex. congé paternité particulièrement court en comparaison internationale).

## g. Les pères d'aujourd'hui ont également reçu une éducation genrée masculine<sup>6</sup>

Les éléments précités démontrent que le travail avec les pères est toujours et d'abord un travail avec les hommes – et ce faisant un travail sur les conséquences de la socialisation masculine. C'est la raison pour laquelle il faut un minimum de connaissances en la matière.

Être et devenir jeune homme et homme se construit toujours dans le cadre de rapports sociaux. La socialisation masculine est le terme technique qui désigne le processus de devenir un homme en interaction avec l'environnement et soi-même. L'objectif est de devenir un homme capable d'agir au sein de la société et d'être reconnu en tant que tel. Cette « obligation d'endosser le rôle de garçon » (Böhnisch & Winter 1993, 26) est inévitable. Apprendre à se sentir appartenir à des groupes et à se comporter en conséquence est nécessaire à la cohésion sociale. La socialisation masculine devient problématique lorsque le fait d'être un jeune homme et un homme « accepté » induit de multiples restrictions, limitations et injonctions.

Dans l'espace germanophone, Lothar Böhnisch et Reinhard Winter ont été des pionniers dans l'étude de la socialisation masculine. **Ils ont proposé de saisir le processus du devenir masculin comme l'appropriation de sept principes** (Böhnisch & Winter 1993, 128ff):

---

**l'externalisation:** être un homme, c'est... ne pas s'occuper de son propre monde intérieur,

---

**la violence:** être un homme, c'est... se dominer soi-même et dominer les autres,

---

**le mutisme:** être un homme, c'est... ne pas parler de son état/de ses sensations,

---

**la solitude:** être un homme, c'est... se débrouiller sans soutien,

---

---

**l'éloignement du corps:** être un homme, c'est... négliger son propre corps, ignorer les signaux corporels et entretenir un rapport instrumental au corps,

---

**la rationalité:** être un homme, c'est... dévaloriser et refouler les besoins émotionnels,

---

**le contrôle:** être un homme, c'est... se maîtriser soi-même et maîtriser ses émotions.

---

## h. Représentations de la paternité et de la maternité: des interactions inextricables

La psychologue suisse du développement Margit Stamm a publié en 2018 un livre intéressant intitulé « Neue Väter brauchen neue Mütter » (« Les nouveaux pères ont besoin de nouvelles mères »). Le point central est le constat selon lequel les principes directeurs posés par la société sur la manière dont les mères et les pères doivent être se développent toujours de manière complémentaire. Si l'on exige des pères qu'ils élargissent leur rôle et leur implication, cela implique nécessairement un changement du côté des femmes. L'expérience montre que nous nous engageons ici sur un terrain sensible. En effet, si la plupart des mères sont certes heureuses sur le principe de pouvoir confier du travail et des responsabilités domestiques à leur partenaire, dans les faits cela peut impliquer une perte de contrôle sur la manière dont certaines tâches devraient être exécutées. Ce qui peut être la source de conflits potentiels. La problématique est encore aggravée par le fait que, pour la plupart des hommes, il est plus intéressant de prendre en charge des activités de manière autonome que de « simplement » exécuter des tâches. Ainsi, de simples « conseils amicaux » sur la manière dont une tâche pourrait être mieux ou plus rapidement accomplie peuvent rapidement être perçus par les partenaires comme infantilisants voire dévalorisants – et donc avoir un effet démotivant.

---

<sup>6</sup> Pour approfondir: Theunert, Markus & Luterbach, Matthias (2021). Être un homme...? Travailler avec les garçons, les hommes, les pères en tenant compte du genre. Cadre de référence à l'attention des professionnel·le·s. Weinheim: Beltz Juventa

## i. Conciliation entre vie privée et vie professionnelle: montrer les avantages

Le Ministère fédéral allemand de la Famille illustre ce lien par le modèle circulaire suivant (BMFSFJ 2020, 91).

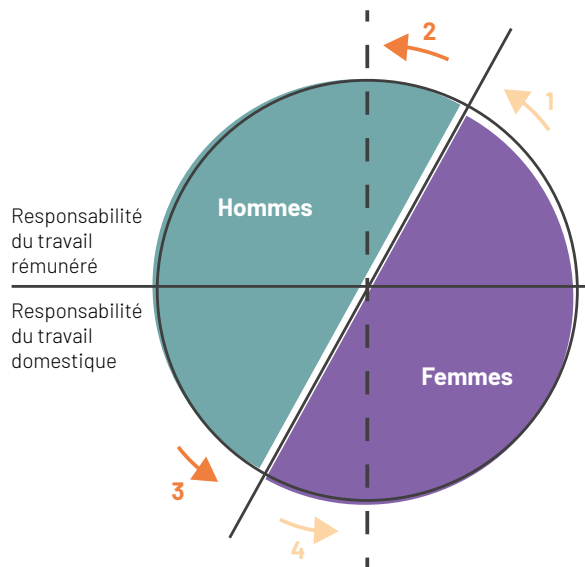
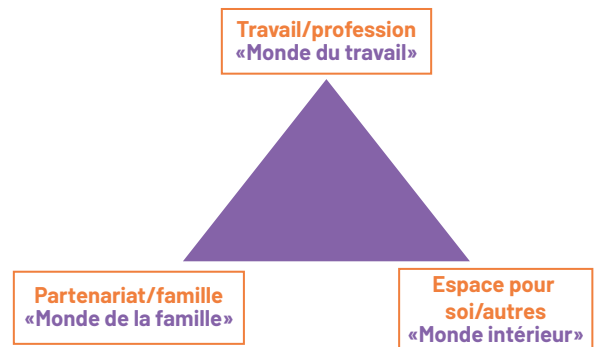


Figure 3: Modèle circulaire de répartition équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre hommes et femmes (BMFSFJ 2020, 91).

Le cercle représente l'ensemble du travail effectué dans une économie nationale. La moitié supérieure est attribuée au domaine du travail rémunéré et la moitié inférieure au domaine du travail non rémunéré. Cela correspond à peu près aux proportions effectives. La ligne oblique marque l'état actuel (voir ci-dessus), la ligne en pointillés l'état souhaité (tel que l'exige par exemple aussi la stratégie nationale d'égalité 2030 pour la Suisse). La moitié inférieure du cercle (répartition du travail domestique et familial non rémunéré) représente la justice distributive qui est décisive dans le changement des normes sociales. Il ne s'agit pas seulement ici de savoir comment motiver les hommes à assumer davantage de tâches domestiques. Il faut également questionner ce dont les femmes ont besoin pour qu'elles créent l'espace adéquat pour que leurs partenaires puissent assumer davantage de responsabilités dans ce champ. Il s'agit là de négocier au sein de chaque ménage les critères de qualité des prestations fournies et les marges de manœuvre laissées à chacun.e des protagonistes.

Les possibilités d'aménagement entre les différents mondes (famille, travail, intérieur) qui cohabitent sont attrayantes pour la plupart des hommes car il y a quelque chose à gagner: un surplus d'autonomie et de compétences. Il est important de montrer ce bénéfice.

L'expérience montre que l'engagement croît là où les souhaits de changement sont en lien avec les aspirations intimes des hommes. Le désir d'une relation quotidienne proche de son enfant est un moteur puissant. Un autre consiste en l'aspiration à avoir une plus grande marge de liberté et une meilleure qualité de vie.



© Christoph Walser, Modell 2000 ®

Figure 3: Triangle des mondes masculins (Walser 2015)

### CONSEIL PRATIQUE

*S'intéresser au temps personnel des pères et à ce qu'ils en font. Le cas échéant, demander quelles seraient les possibilités pour pouvoir s'offrir plus de temps libre. Montrer ainsi clairement que vous ne considérez pas seulement le père comme une ressource dans le système, mais que vous vous intéressez aussi à son bien-être.*

# Partie 2 Les pères dans les institutions de la périnatalité et de la petite enfance

de Gilles Crettenand

## 2.1 Contexte

Que pourrait ressentir un homme, un père lorsqu'il entre dans vos institutions de soin? Quelles sont les mesures en place pour faire en sorte qu'ils soient accueillis et impliqués dans leur nouvelle fonction de père? Ces deux questions ont été posées à des dizaines de professionnel·les de la périnatalité<sup>7</sup> et de la petite enfance<sup>8</sup> dans le cadre des formations «Pères impliqués, familles renforcées» qu'elles ont suivies en Suisse dès 2022. Est-ce qu'aujourd'hui en Suisse, aborder la question de l'implication des pères et partenaires des mères dans les activités domestiques et éducatives semble si évident? Intéressons-nous à l'histoire proche de la famille et au développement des structures d'accueil pour contextualiser ce chapitre<sup>9</sup>.

### Accueil extrafamilial pour enfants en Suisse<sup>10</sup>

«En Suisse, la création de structures d'accueil extrafamilial est étroitement liée au développement du travail rémunéré des femmes. Vers 1870, plus de la moitié des femmes exercent une activité lucrative; la plupart d'entre elles appartiennent aux classes ouvrières ou populaires. (...) C'est dans la seconde moitié du XIXe siècle que les premières structures d'accueil complémentaires et privées sont créées. Des particuliers issus du milieu philanthropique fondent des crèches et des garderies dans plusieurs villes de Suisse, le plus souvent

situées dans des quartiers ouvriers. Ces institutions sont généralement des œuvres de bienfaisance créées par des sociétés bourgeoises. Elles sont fondées et dirigées par des sociétés féminines, des associations philanthropiques ou religieuses, par des médecins ou des pasteurs. (...) En tant qu'œuvres de bienfaisance, les crèches se fixent pour objectif de protéger les enfants d'une prétendue négligence et d'un manque d'hygiène. Outre ces tâches, elles ne remplissent à leurs débuts aucune fonction pédagogique.»

<sup>7</sup> Par «soins de santé périnataux», nous entendons ici l'ensemble des professionnel·les de la santé qui accompagnent le processus de la grossesse et de l'accouchement, en particulier les gynécologues et les sages-femmes.

<sup>8</sup> Par "petite enfance", nous entendons ici l'ensemble des professionnel·les de l'éducation et du social qui accompagnent les jeunes enfants et leurs parents avant leur entrée dans le système scolaire (école enfantine), en particulier les professionnel·les des centres de puériculture, des crèches et des autres structures d'accueil extrafamilial.

<sup>9</sup> Tiré du Rapport de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF: « Du temps pour les familles ou comment concilier vie familiale et vie professionnelle: le problème vu sous l'angle de la politique familiale », 2004

<sup>10</sup> Extrait de: <https://www.histoiredelasecuritesociale.ch/institutions/institutions-cantoniales-ou-locales-et-institutions-privées/accueil-extrafamilial-pour-enfants>.

«En comparaison internationale, l'offre en matière de structures d'accueil extrafamilial est plutôt pauvre en Suisse. Pour pallier l'insuffisance de l'offre, la majorité des ménages cherchent des solutions de garde au sein de la famille. Ce sont principalement les grand-mères qui se chargent de garder les enfants dont la mère travaille. Une garde est proposée par les communes en cas de maladie de la mère, mais pas du père. (...) C'est seulement en 1990, lorsqu'une baisse de la natalité est constatée, que la politique fédérale réagit, (...) la nécessité d'offrir des structures d'accueil est reconnue dans toute la Suisse: une initiative parlementaire parvient à débloquer 200 millions de francs comme aide financière pour l'accueil extrafamilial. Le financement concerne trois types d'offres: les crèches, les familles de jour et les structures d'accueil parascolaire. Le temps partiel constitue souvent la seule manière pour les mères de concilier vie professionnelle et vie de famille. De nos jours encore, les mères assument une part nettement plus importante de la garde des enfants que les pères.»



## Place et rôle des pères dans les maternités<sup>11</sup>

«Tout le monde s'accorde sur le fait que l'implication des pères dès l'annonce de la grossesse semble influencer leur investissement précoce dans la grossesse (Draper, 2003). Or, la grossesse est unanimement perçue comme essentiellement féminin et orienté vers la santé de la mère et de l'enfant à naître. Cela rend l'espace hostile à l'expression de la masculinité (Dolan & Coe, 2011). Effectivement, les femmes étant au centre de la prise en charge dans le cadre de la maternité, celles-ci bénéficient de la grande majorité des apprentissages et outils nécessaires au ,prendre soin du nouveau-né', elles deviennent ,expertisées' (Schlesinger & Urban, 2015). Les pères, eux, ne sont approchés ,que' par l'intermédiaire de la mère et de l'enfant et sont rarement au centre de l'attention. Dans les jours qui suivent la naissance d'un enfant, les pères perçoivent que les interventions des prestataires de soins s'adressent principalement aux mères et sont conçues pour répondre à leurs besoins (de Montigny et Lacharité, 2004). D'ailleurs, le terme ,maternité' ne laisse que peu de place à la présence de la paternité et les deux parents ne s'engageraient pas avec des moyens égaux dans l'apprentissage des gestes et des compétences en maternité (Stamm, 2018). Selon Truc (2006), la maternité serait une institution ,matri focalisée', qui déresponsabiliserait les hommes et où la paternité serait avant tout au service de la maternité.

Actuellement, le père ou futur père ne peut pas encore constituer en tant que tel une individualité autonome dans la maternité<sup>(1)</sup>: il n'existe que par et pour la mère. Alors que les pères souhaiteraient trouver leur place, être informés et savoir comment être de ,bons pères', ils perçoivent la grossesse comme ,traverser des limbes' et une absence de statut durant celle-ci (Chin et al. 2011; Deave & Johnson, 2008, Draper, 2003). La maternité est un lieu où les pères ont une chance d'acquérir les compétences parentales nécessaires à leur autonomie, mais peut également être considérée comme propice à la reproduction de leurs craintes et blocages (Truc, 2006). De plus, selon la personnalité et la culture de l'homme, celui-ci peut être gêné de demander des informations concernant la grossesse et l'accouchement. C'est donc au personnel soignant de prendre des mesures pour assurer la participation des pères car il a été observé que les hommes deviennent plus confiants et se sentent de ,bons pères' s'ils sont en possession de connaissances suffisantes sur ce sujet (Thomas & Vijayakumar, 2017).»

---

<sup>11</sup> Extrait de: <https://naissancedunpere.ch/wp-content/uploads/2020/12/Bonzon-Revue-de-litterature-realisee-dans-le-cadre-du-projet-Naissance-dun-pere.pdf>



Que ce soit dans le milieu de la périnatalité ou celui de la petite enfance, la répartition genrée des rôles est encore bien présente. Elle est renforcée par des institutions elles-mêmes fortement genrées, ce qui influence les interactions entre les professionnel·les majoritairement de sexe féminin et les pères de plus en plus présents. Il serait naïf d'imaginer que le fait de se mouvoir dans un état démocratique qui promeut des valeurs d'égalité, notamment entre les genres, suffise à contrer l'intériorisation de normes construites pendant des milliers d'années. La réalité est que le système patriarcal en place est défendu en premier lieu par les structures (institutions), puis par les corps professionnels concernés et enfin par les professionnel·les en tant que personnes avec leur éducation et valeurs.

C'est dans ce cadre, que le projet «Pères impliqués, familles renforcées» s'est déroulé avec des formations d'une journée qui portaient sur la socialisation masculine, les hommes et le «care», la répartition genrée des tâches domestiques ainsi que les réalités et besoins des (futurs) pères. Les participant·es y ont eu l'occasion de partager autour du rôle et de la place des pères dans leurs pratiques professionnelles. Les éléments ci-dessous sont issus des réflexions et échanges de pratiques qui ont eu lieu lors de plusieurs dizaines d'ateliers qui ont touché plus de 200 professionnel·les de divers horizons: éducateur·trices de la petite enfance, psychologues, accompagnant·es de la parentalité (pédagogues, etc.), sages-femmes en institutions/à domicile mais aussi des animateur·trices communautaires (migration).

Dans les ateliers nous avons dans un premier temps questionné les participant·es sur leur perception des hommes, pères, partenaires des mères qui se rendent dans les services de périnatalité et de la petite enfance et y rencontrent des professionnel·les. La question posée: **«Pourquoi un père/partenaire pourrait ne pas être à l'aise en arrivant dans votre institution?»** Dans un deuxième temps, nous avons sollicité leurs expériences, savoir-faire et pratiques institutionnelles, professionnelles et individuelles. La question posée: **«Comment donner une place plus visible aux pères/hommes au sein de votre institution?»** Ce chapitre synthétise les éléments centraux issus de ces ateliers. Il met en évidence la diversité des pratiques actuelles en matière d'accueil des pères et futurs pères dans les institutions de la périnatalité et de la petite enfance.

## Pourquoi un père/partenaire<sup>12</sup> pourrait ne pas être à l'aise en arrivant dans votre institution?

Comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, la question des rôles genrés et de la répartition des tâches et responsabilités affiliées s'est clairement immiscée dans notre organisation sociale. Durant les dernières décennies, la professionnalisation des activités de care (éducation de l'enfance, sages-femmes, soins infirmiers, etc.), couplée à la délégation par les familles de prestations de soins à des instances extérieures (crèches, garderies, etc.) a fait apparaître de nouveaux acteurs, les pères et partenaires des mères, dans leurs champs d'activité.

Il nous est donc apparu pertinent dans une première étape de faire se projeter les professionnel·les dans ce que pourrait vivre, ressentir, expérimenter un père qui les rencontre dans leur domaine d'activité. Le nombre d'items exprimés est de 290. Chaque réponse a été produite par un groupe de travail composé de 3 à 5 professionnel·les. Les catégories mentionnées sont indicatives. L'intérêt réside dans les réponses fournies qui sont exposées ci-après. Elles sont présentées par ordre d'importance décroissant.



Frein 1

**Les pères se retrouvent dans un milieu de femmes.** La raison la plus souvent évoquée est le milieu institutionnel féminisé avec les éléments suivants: «majorité - exclusivement féminine - maternelle; salle d'attente avec femme qui allaite; nom des institutions - maternités, départements femme/mère/enfant; domaine petite enfance; femmes spécialistes - expertes - professionnelles; prise de pouvoir des femmes - professions féministes - crainte de l'alliance avec la maman; seul homme - pas de présence masculine».



Frein 2

**Les pères ont un sentiment d'incompétence.** Les éléments relevés sont les suivants: «peur de pas avoir les réponses aux questions du personnel éducatif; pression qu'ils se mettent; peur de ne pas savoir faire; se sentent obligés d'échanger sur la situation; manque de confiance en eux (capables?); timides - introvertis sur les décisions à prendre; peur du jugement - de faire ou de dire faux; sentiment d'incapacité - d'impuissance - d'incompétence; ils ont vécu de mauvaises expériences précédentes; ils sont sous une pression psychosociale - place dans la société comme père; peur de l'accouchement; peur des réactions de leurs enfants durant l'accueil (pleurs, etc.) - responsabilité de bien savoir gérer l'enfant; tout ce qui touche à l'enfant c'est physiologiquement féminin».



Frein 3

**Les hommes, les pères n'apprécient pas de se sentir en situation d'infériorité, de vulnérabilité.** Les éléments relevés sont les suivants: «virilité mise à mal - encore une femme qui me dit comment faire; ils osent moins montrer leur vulnérabilité; ils ont un sentiment de gêne face aux femmes (rapports de séduction); l'intimité; la fierté - macho; ils ont de la difficulté à reconnaître leurs limites; peur de perdre la face - du ridicule; ils ont peur car sans maîtrise - contrôle sur la situation; la crainte de se dévoiler; ils doivent «assurer» devant les autres - devant le personnel éducatif; niveau de légitimité perçu des hommes en cas de séparation d'avec la mère; la difficulté à reconnaître l'absence de lien avec l'enfant; faire face à un sentiment d'infériorité».

<sup>12</sup> Le terme «partenaire» s'adresse prioritairement aux partenaires masculins (ou qui ont reçu une éducation genrée masculine). Cette variable influe sur la nature des interactions comme le guide le démontre. Toutefois, parmi les pratiques énoncées par les professionnel·les beaucoup peuvent concerner des partenaires femmes (ou non-binaires) de la mère de l'enfant.



**Les pères ont le sentiment d'être mis à l'écart.** Les éléments relevés sont les suivants: «les entretiens sont focalisés sur la mère - invisibilisation du père - pas de représentation du père; manque de savoir-être; manque d'outils pour s'adresser aux pères; sentiment de mise à l'écart si on ne lui parle pas directement - mis de côté lors des entretiens d'entrée; difficulté à inclure des parentalités diverses (pères séparés, homosexuels); difficulté à inclure des partenaires et ex partenaires; jalousie de la mère quand le père vient - pas de place laissée par la maman; décisions imposées par la femme; automatismes de genre (faire à la place en présumant qu'il n'est pas compétent); il est spectateur - passif».



**Les pères ne partagent pas les mêmes valeurs.** Les éléments relevés sont les suivants: «langue et culture - selon la culture il est difficile de recevoir des conseils d'une femme; c'est la femme qui gère la famille - une affaire de femmes; le sentiment de supériorité des hommes - le travail des femmes est indigne de moi».



**Les pères se retrouvent dans un environnement inconnu.** Les éléments relevés sont les suivants: «peur de l'inconnu pour les pères (femmes, bruits, enfants); confrontation à un potentiel changement (perte de repères); selon le processus de paternité et le rôle dans la famille; double défi pour le père (entrer dans le monde de la petite enfance, respectivement les risques liés au développement du bébé); il ne sait pas à quoi s'attendre; peur de la nouveauté; intimidé; il ne se sent pas à sa place dans le monde des soins et du médical».



**Les pères manquent de connaissances.** Les éléments relevés sont les suivants: «manque de connaissances des pères sur le parentage; comprennent pas le langage éducatif des professionnel·les; méconnaissance des codes du domaine social; moins d'expérience au niveau du développement de l'enfant; méconnaissance du rôle de père; ignorance - méconnaissance du père sur l'enfant».



**Les pères se sentent jugés.** Les éléments relevés sont les suivants: «subir des stéréotypes de la part du personnel éducatif; ils ont peur d'être faibles; peur de se faire envahir par la psychologie = folie; subissent des à priori et des discriminations - des présumés (sommeil-alimentation-propreté = femmes; santé = hommes); ils n'osent pas demander de l'aide; ils sont jugés suivant la répartition au sein du couple de l'activité rémunérée et non rémunérée - leurs habitudes de vie; ils sentent des préjugés - se sentent jugés - infantilisés - sur la manière de faire; ils ne se sentent pas légitimés dans leur rôle - pas reconnus dans leur façon d'être père (breadwinner, éducation)».



**Un accueil des institutions pas adapté aux besoins des pères.** Les éléments relevés sont les suivants: «peur d'être pas ou mal accueillis; ils ne trouvent pas leur place; les horaires ne sont pas adaptés à leurs réalités professionnelles; il n'y a pas de prestations spécifiques proposées - il y a une différence de rythme entre la mère et le partenaire; le père a des droits (covid); manque de respect du personnel soignant; pas d'espaces dédiés pour les pères-partenaires; l'accueil est ciblé sur les mamans - non reconnaissance du père en tant que tel; analyser l'adéquation entre les attentes vis-à-vis de lui et où il en est dans son processus de père; tout d'un coup ils sont impliqués; deuil de l'enfant parfait (processus) - changement du projet initial».



**Les pères ne connaissent pas le langage éducatif.** Les éléments relevés sont les suivants: «est-ce que le langage éducatif des professionnel·les est compréhensible pour les pères? (Journée difficile = sensible); le style «féminin» de communication; éviter de sur-impliquer le père malgré lui; la transmission d'informations trop détaillées; attitudes et communication des équipes éducatives pas adaptées; besoins personnalisés du père?; les professionnel·les doivent faire un pas de côté; les pères ont un code différent (à apprendre)».



**Les pères se retrouvent dans un environnement féminin.** Les éléments relevés sont les suivants: «la décoration des lieux uniquement féminine, girly - avec des photos de mères et enfants sans hommes, des parties du corps féminin (seins, ventre); la signalétique n'est pas adaptée (ce n'est pas lui le patient); pas de chambre parentale - pas de place physique pour le père».



**Les pères ne sont pas intéressés par leur rôle paternel.** Les éléments relevés sont les suivants: «intérêts différents entre pères et mères (pour lui si l'enfant va bien, tout va bien); manque d'intérêt du père; une certaine prise de conscience; s'ils ne reçoivent pas de tâches à faire alors ils démissionnent; pas son choix; y-a-t-il un écart entre rôle visible à la crèche et rôle invisible au domicile pour le père?; ils ne se sentent pas concernés (pour une raison ou une autre) - forcés-contraints».



**Les pères ne savent pas communiquer.** Les éléments relevés sont les suivants: «les pères verbalisent moins notamment sur les thèmes liés à l'affect, aux ressentis; ils s'expriment difficilement - ils ont moins d'aptitudes à le faire - ils sont bloqués par leurs émotions par inquiétude pour l'enfant; ils sont stressés par leurs nouvelles responsabilités (protection à donner; douleurs; bagage émotionnel?)».

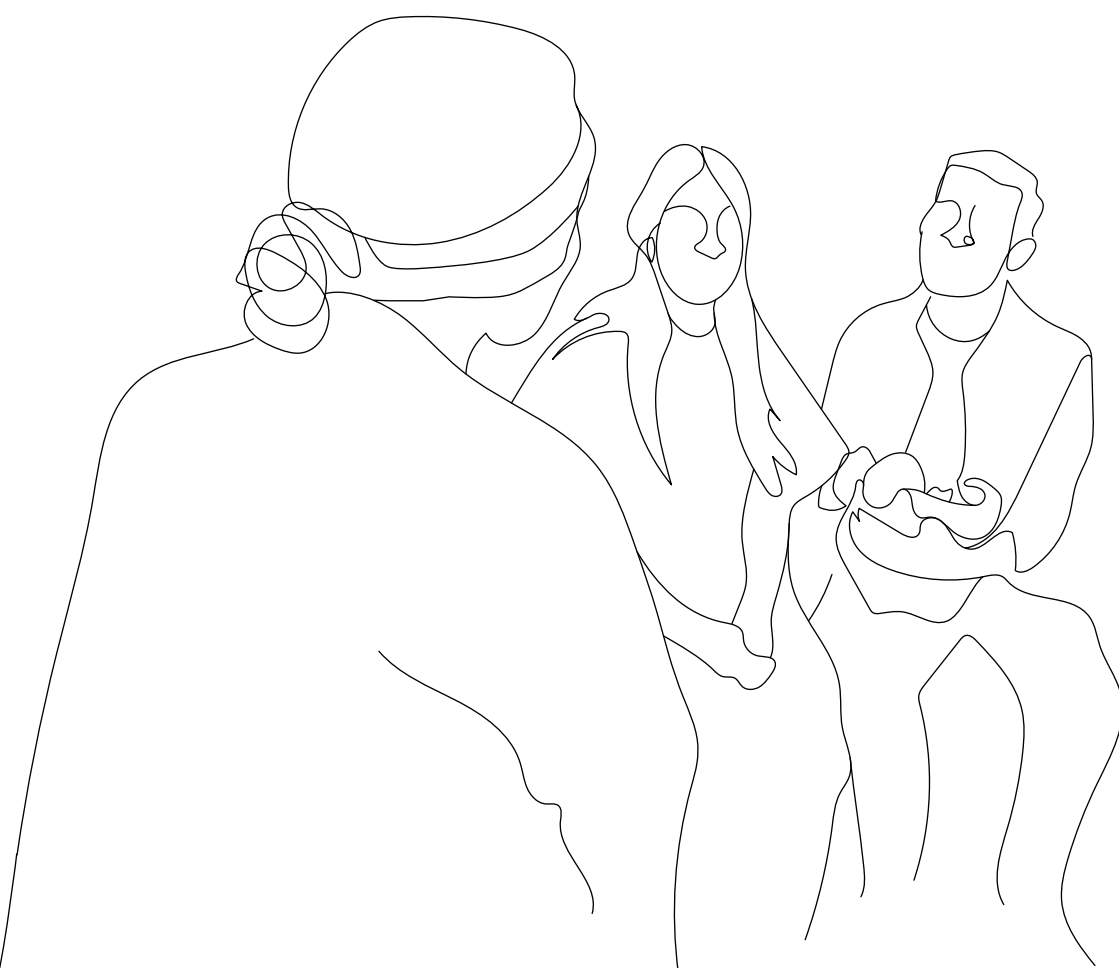


**Les pères ont un sentiment de culpabilité.** Les éléments relevés sont les suivants: «ils se sentent coupables de ne pas s'occuper assez de l'enfant; implication plus grande des mères».



**Les professionnel·les estiment que les compétences de care sont féminines.** Les éléments relevés sont les suivants: «l'idée que c'est la mère seule qui rencontre les problèmes - qui porte la charge mentale; la présence du père est donc considérée comme pas indispensable».

Après s'être projeté·es dans la peau d'un père qui entre en contact avec une institution de la périnatalité ou de la petite enfance, les participant·es aux ateliers «Pères impliqués, familles renforcées» ont travaillé sur la question de comment rendre plus visibles les pères dans leurs institutions. Sans surprise, des éléments ressortis dans le premier atelier réapparaissent. La partie suivante met en évidence un ensemble de pratiques développées dans une soixantaine d'institutions en Suisse.



## 2.3

# Comment donner une place plus visible aux pères/hommes au sein de votre institution?

Cette question ouverte a été traitée par plus de 200 professionnel·les dans le cadre d'ateliers animés en groupes de 3 à 5 personnes lors des formations «Pères impliqués, familles renforcées». La répartition des professions a été classifiée en 4 grandes catégories: Les éducateur·trices de la petite enfance (33% du total des participant·es), les psychologues (5%), les accompagnant·es à la parentalité (45%) et les sages-femmes (17%). Les réponses ont été catégorisées de manière globale en 9 items pour faciliter la lecture.

L'objectif de la démarche est de pouvoir inventorier une liste de pratiques existantes déployées dans des institutions différentes qui toutes sont en interaction avec des pères et leurs familles. Nous listons ici les pratiques récoltées qui serviront de base à nombre de recommandations de la 3ème partie.



### Valoriser le père et ses compétences.

La valorisation des pères peut passer par:

- de la discrimination positive (prix d'une prestation meilleur marché si le père vient avec la mère),
- une personnalisation de la relation avec eux (p. ex. mémoriser les noms des parents du père),
- une mise en valeur du rôle du père auprès de la mère (p. ex. s'adresser d'abord aux pères lors d'un entretien, les regarder, laisser les pères présenter le bébé à la mère après une césarienne ou lui annoncer le poids-taille du bébé),
- une reconnaissance explicite de l'existence du père (p. ex. cadeau de naissance également donné aux pères, demander au papa d'annoncer le prénom de l'enfant, mettre le bébé dans les bras du père),
- l'intégration du père dans les prises de décision et le respect du choix de sa décision,
- une valorisation des actes du père auprès de l'enfant,
- un positionnement qui favorise l'émancipation du père vis-à-vis du (savoir-) faire de la mère (p. ex. préciser qu'il ne doit pas faire comme la mère lors du rituel du soir),
- une posture qui «élève» le père (p. ex. nommer explicitement ses compétences, lui laisser apporter son expérience de père).

 Clé **2**

## Traiter également père et mère.

Le traitement égalitaire entre pères et mères se traduit par de nombreuses pratiques telles que:

- la communication explicite auprès des deux parents (p. ex. demander la présence des deux parents en particulier pour un premier rendez-vous ou lors de situations stressantes, utiliser les deux numéros de téléphone, inviter explicitement et nommément les pères aux séances telles que accueil, bilan, etc., informer systématiquement les deux parents, demander les deux signatures sur les contrats de prestation même en cas de séparation, téléphoner d'abord aux pères, les intégrer dans les conversations, les écouter de manière attentive et sans ambiguïté lors des rencontres),
- la mise en place de mesures spécifiques (p. ex. s'occuper des enfants pour que père et mère puissent être là aux rencontres avec les autres parents, inviter les pères aux consultations de la mère, mettre en place un suivi alterné avec chacun des deux parents séparés, parler avec le père seul, faire valoir son droit à la parole, définir quel parent est le plus joignable quel jour si l'enfant est souffrant en notant correctement les coordonnées des pères, produire une feuille des informations principales de la journée du bébé/enfant pour le père, intégrer les pères dans les prestations proposées pour les mères),
- l'intégration d'une posture égalitaire (p. ex. donner un mandat explicite aux professionnel·les de travailler avec toute la famille, ne pas faire de différence entre les mères et les pères, demander le point de vue de chacun·e, donner de manière équitable les informations sur l'enfant, modérer le temps de parole entre père et mère, poser des questions d'anamnèse ou trier des informations sans tenir compte du temps de travail de chaque parent respectivement de la garde des parents, questionner le couple sur les rôles parentaux et la manière dont il fonctionne, proposer d'échanger les rôles de père-mère pendant 48 heures, mettre l'enfant au centre, porter attention à ce que les pères ont également la responsabilité de prendre une place et de faire un bout du chemin par eux-mêmes, créer une «charte des pères»).

 Clé **3**

## Organiser des activités entre pères et pairs.

L'entre-soi masculin comme stratégie d'approche s'est traduit par des activités telles que:

- l'organisation d'espaces dédiés aux pères favorisant une confiance mutuelle et une confidentialité (p. ex. faire des soirées-ateliers «spécial papas» animés par des professionnels masculins ou des pairs, faire parler via des espaces de parole pré-post nataux thématiques, organiser des rencontres entre futurs pères ou des cours de préparation à la naissance entre pairs pères avec des intervenants tels que des pédopsychiatres masculins ou encore des espaces entre pères migrants (Projet Hommes-Tische),
- l'organisation d'événements familiaux (p. ex. faire une fête des parents, organiser une semaine durant laquelle les familles sont invitées avec les pères pour des discussions ensemble, mettre sur pied des événements autour de la fête des pères et des mères en égalité, organiser des ateliers «parentalité», accueillir tous les membres de la famille lors de brunchs).



## **S'intéresser aux pères et à leurs besoins.**

Les approches partagées reposent sur des pratiques basées sur:

- une démarche active d'intérêt porté sur les pères (p. ex. questionner directement les pères, aller les chercher ou les accueillir là où ils sont, ne pas attendre qu'ils viennent d'eux-même, questionner leur disponibilité – absence, ignorer leur ignorance),
- une posture accueillante (p. ex. observer et renvoyer leurs questionnements pour valider leurs ressentis de père, pratiquer la réassurance, les aider à exprimer leur vulnérabilité, leur donner du temps de parole, les rassurer, demander comment ils vont, demander ce qu'ils attendent de la naissance, être à l'écoute des besoins des pères et les reconnaître, conceptualiser des offres de prestations – cours de préparation à la naissance, etc. – avec la participation active d'hommes, réfléchir en tant que professionnel·les à tout le processus d'accueil des pères, apprendre à comprendre la réalité de l'autre, rendre leur vulnérabilité attractive).



## **S'adresser au père, l'atteindre.**

Les pratiques énoncées ont porté sur:

- la communication sur la forme (p. ex. préciser le mot «père» dans le projet pédagogique institutionnel, intégrer une diversité de papas sur les supports tels que flyers-photos-sites Internet, utiliser une écriture inclusive, utiliser les mots «Chers et chères pères – mères – partenaires», créer un film institutionnel avec des témoignages de pères, mettre des affiches en salle de naissance avec des images de pères, revoir le logo institutionnel avec des codes non genrés, mettre à disposition des livres non genrés, adapter le langage en parlant de «bien-être» au lieu de «problèmes psychologiques»),
- la communication sur le fond (p. ex. argumenter sur les plus values de l'inclusion des pères, mettre à disposition des références bibliographiques dans les documents qu'on leur donne sur leur rôle et la place du conjoint en salle d'attente, dans les cours de préparation à la naissance, etc., produire des dossiers dans les journaux professionnels sur l'importance de l'implication des pères, mettre à disposition des livres «Papa pour les nuls...» dans les salles d'attente, partager en image des bonnes pratiques effectuées par des pères tels que des pères en train de prodiguer des soins à leur enfant),
- les aspects logistiques (p. ex. faire preuve de flexibilité au niveau des horaires, demander le moment dans la semaine qui est possible pour le père, organiser des visites le soir ou à un moment de la journée ou de la fin de semaine, mettre des tables à langer dans les WC hommes et femmes).





Clé **6**

## **Communiquer avec lui et créer un lien avec lui.**

Les pratiques exercées ont porté sur:

- les stratégies d'approche des pères (p. ex. communiquer avec les pères en utilisant l'humour, les métaphores, l'autodérision, penser à utiliser le mode de l'action comme manière d'aborder un thème, avoir une expression conviviale, concrète, être dans une activité avec les pères pour favoriser les échanges avec un loisir ludique - ping-pong - jeux - pic-nic - ski),
- la création d'un lien avec les pères (p. ex. créer une équipe avec le père, les inviter à rester avec les professionnel·les, à parler de leurs expériences sous forme de partages, organiser des visites pour les fratries et le père seulement, leur donner du sens à leur présence en créant de l'intérêt et de la curiosité comme donner des informations sur les bénéfices pour la santé de l'enfant de l'implication du père, leur demander des thématiques qui les intéresseraient d'aborder).



Clé **7**

## **S'adresser au père, l'atteindre.**

Les propositions partagées ont porté sur:

- une plus grande inclusion des pères dans les activités de soin (p. ex. les inviter aux «cafés allaitement» en tant que participants voire en tant que co-animateurs des rencontres avec les pères pairs, donner un rôle actif aux conjoints lors des cours en les incluant dans la création des contenus ou lors des consultations, favoriser et solliciter les domaines de compétences et d'expertise personnelles des pères, les rendre utiles pendant les séances actives - hamac, loup, ballon, bulles, leur donner à couper le cordon ombilical ou à faire des petits gestes techniques, des petits massages, les faire participer aux pratiques de gestion de la douleur de la parturiente, l'impliquer dans la vie nocturne à l'hôpital dans le postpartum),
- une attention particulière à laisser les pères seuls avec leur enfant (p. ex. impliquer les papas directement dans les soins en proposant un accouchement à 4 mains, le faire prodiguer seul des soins à son enfant, favoriser le «peau à peau» après une césarienne, donner des cours de massage papas-bébés).



Clé **8**

## **Accueillir les pères avec des prestations spécifiques et une posture accueillante**

Les propositions échangées ont porté sur:

- la mise en place de prestations d'accompagnement psychosocial spécifiques pour les pères (p. ex. offrir des consultations et entretiens pré et postnataux à l'attention des pères, ouvrir une boîte mail spéciale «Questions des pères», aborder des sujets pertinents pour eux tels que les questions de permis de séjour ou de travail ou les aides financières, accueillir les pères en salle de réveil en maternité),
- un accueil logistique à l'attention des pères (p. ex. accepter la présence des pères 24 heures sur 24 en hôpital, inclure les pères dans la prise en charge hospitalière de manière égale à celle des mères comme l'hôtel des patients du CHUV, des chambres parentales - en pédiatrie -, un lit-fauteuil pour le père ou en maison de naissance, penser une signalisation au sol à leur attention, offrir en permanence du café, des fruits, des repas, le parking gratuit, installer un espace de «bar à papas»),

- un positionnement institutionnel explicite de leur existence pour que toutes les personnes concernées se sentent en confiance (p. ex. mettre en place des mesures dans le cadre du label «Maternités amies des papas», organiser des espaces de parole entre professionnel·les comme des inter et supervisions autour des questions liées aux pères, être conscient·es des valeurs institutionnelles sur cette question, créer des collaborations inter-institutionnelles sur ce champ comme des formations ou des analyses par le personnel soignant des observations sur le terrain des vécus avec les pères, faire en sorte d'avoir des équipes mixtes avec des collaborateurs masculins au bénéfice d'un même cahier des charges et d'un même salaire, interdire les téléphones aux pères, rembourser aux pères les cours de préparation à la naissance).



## **Accueillir les pères avec des prestations spécifiques et une posture accueillante**

Les propositions échangées ont porté sur:

- la sensibilisation des institutions et des professionnel·les qui travaillent avec des pères à la spécificité de leur situation (p. ex. donner aux pères une place dans la tête des professionnel·les, mettre sur pied une «semaine non genrée» avec un «marché aux idées», nommer les différences culturelles entre les pères, inciter à travailler sur les mentalités, travailler autour de projets pédagogiques sur la co-parentalité),
- la nécessité de renforcer les formations sur les questions en lien avec les pères (p. ex. organiser des formations à la tenue d'entretiens sans biais de genre ou sur la méthode «Marte Meo» ou celle de «l'arbre familial» qui facilite les entretiens avec les pères; instaurer des colloques «introspectifs» sur les pratiques autour des questions liées aux rôles genrés et aux représentations qui y sont liées telles que des peurs, des à priori, des conflits de valeurs, des croyances; organiser des formations autour des thème du genre, du sexe, de l'identité de genre et de l'expression de genre; fournir des données scientifiques sur la place des pères; aborder les questions autour des cultures et normes sociales dominantes telles que les relations femme-homme en lien avec la sexualité),
- la posture à adopter en l'absence des pères (p. ex. les représenter même symboliquement par une chaise supplémentaire; parler des pères en leur absence; demander: «Et le papa?»; demander à l'enfant de partager sur la dernière activité réalisée en présence des deux parents).

Nombre de ces activités ne nécessitent pas un investissement important en temps et en argent. D'autres mesures peuvent engager des ressources de la part de professionnel·les qui sont déjà très sollicité·es. Il ne s'agit pas ici de satisfaire tous les souhaits des pères mais plutôt de maintenir et d'entretenir une attention spécifique envers les pères comme un critère de qualité institutionnel.

Ce chapitre a donné un aperçu descriptif des mesures concrètes envisageables pour intégrer les pères et partenaires dans les activités des institutions de

la périnatalité et de la petite enfance. Dans sa continuité, le chapitre suivant propose une synthèse qui découle du savoir-faire spécifique développé depuis près d'une vingtaine d'années par maenner.ch. Ainsi, sur la base des connaissances et compétences collectées avec les acteurs associatifs et autres professionnel·les autour des enjeux liés à la diversité des réalités des parentalités masculines, nous proposons une douzaine de recommandations comme autant de pistes d'action envisageables pour répondre aux besoins identifiés par les pères en Suisse.

# Partie 3 **Mieux impliquer les pères – recommandations**

de Markus Theunert et Gilles Crettenand



## Recommandation #1

# Se positionner vraiment en faveur d'une implication des pères.

La science a répondu à la question de savoir si les nouveau-nés peuvent avoir plus d'une figure d'attachement. Oui, ils le peuvent. Dans la société également, on attend de plus en plus des pères qu'ils jouent un rôle actif dans la vie de leur enfant, ceci dès le début. La volonté des électeurs et électrices suisses de financer un congé paternité de 10 jours en témoigne<sup>13</sup>.

Il en résulte une pression croissante sur les professionnel·les de la périnatalité et de la petite enfance pour qu'ils et elles contribuent à leur tour à une plus grande implication des pères. Du point de vue des auteurs de ce guide, c'est bien sûr tout à fait souhaitable. Nous recommandons néanmoins de discuter ouvertement de la question de savoir si l'institution souhaite vraiment s'ouvrir davantage aux pères. Les résistances et les éventuelles craintes devraient être prises au sérieux et abordées sans tabou<sup>2</sup>.

L'expérience montre qu'il est plus facile de proclamer l'ouverture institutionnelle que de mettre réellement en œuvre une évolution institutionnelle qui se dirige vers une «prise en compte des pères». En effet, l'inclusion des pères soulève inévitablement des questions comme par exemple celle des représentations implicites de la maternité et de la paternité qu'une institution porte<sup>3</sup>. De même, les expériences personnelles et les blessures – par exemple la douleur liée à l'absence de son propre père ou la colère contre un mari divorcé – peuvent s'immiscer dans la construction de la posture de la personne concernée, aussi professionnelle soit-elle<sup>4</sup>.

De plus, pour s'adresser aux pères, il faudra mettre sur pied des mesures qui leur sont spécifiquement destinées<sup>5</sup>. Cela semble banal, mais ça ne l'est pas. Car les mesures particulières sont toujours des traitements «spéciaux» qui pourraient provoquer des irritations chez les professionnel·les.

### CONSEIL PRATIQUE

*L'implication accrue des pères est une décision stratégique qui devrait être expressément voulue et encouragée par la direction. Toutes et tous devraient être conscient·es qu'il s'agit d'un projet de développement à long terme qui touche l'ensemble de l'institution.*



<sup>13</sup> Lors de la votation populaire du 27 septembre 2020, 60,3% des votant·es ont approuvé une modification de la loi sur les allocations pour perte de gain permettant l'inscription dans la loi d'un congé paternité d'une durée de 2 semaines - à prendre de manière flexible durant les six premiers mois suivant la naissance. Les coûts annuels s'élèvent à environ CHF 200 millions.

## Recommandation #2

# Montrer aux pères qu'ils sont les bienvenus<sup>(6)</sup>.

**Impliquer les pères, c'est différent que de penser aux pères.** Par exemple, utiliser l'expression «Chers parents» revient en fait à s'adresser aux mères<sup>(7)</sup>. En effet, la parentalité ayant été perçue pendant des décennies comme un domaine réservé aux mères, il est fort probable qu'un père ne se sente pas vraiment concerné lorsqu'il lit «Chers parents». Il n'aura pas l'impression que l'on s'adresse à lui.

### CONSEIL PRATIQUE

*Une formule de politesse inclusive pourrait être «Chers et chères mères, pères, partenaires, responsables légaux». Cela permet d'éviter l'exclusion de toutes celles et ceux qui ne sont pas pris en compte par la formule de politesse «Chères mères et chers pères» (p. ex. la partenaire lesbienne de la mère de l'enfant ou les grands-parents gardiens).*

La recommandation fondamentale consiste à s'adresser aux pères à tous les niveaux de la communication institutionnelle. Il s'agit de les rendre visibles afin de créer d'une part des possibilités d'identification par la présence de rôles modèles<sup>(8)</sup> et d'autre part de rendre l'engagement paternel tangible. Cela implique par exemple de vérifier comment les pères sont mis en scène dans les images de communication: les pères sont-ils vraiment présents? Si oui, en quel nombre et dans quelle diversité? Comment et où sont-ils représentés? Sont-ils plutôt passifs ou plutôt actifs avec les enfants? Au premier plan ou en arrière-plan?

L'aménagement de l'espace fait également partie de la communication de l'institution. Comme le montrent de manière claire des études menées dans le domaine des crèches (Nentwich et al. 2014), l'infrastructure véhicule également des représentations en lien avec les rôles genrés. Souvent encore les professionnels n'en sont pas conscients. Plus l'équilibre entre les sexes est faible dans une institution, plus la probabilité est grande de reproduire inconsciemment des univers de vie genrés - par exemple l'utilisation de codes couleurs pastel

ou rose qui ne sont pas accueillants pour de nombreux hommes.

Dans leur «Boîte à outils pour le conseil aux hommes», Mark Jansen et Simon Kägi (2010, 104) proposent des recommandations détaillées sur la manière dont l'espace idéal doit être aménagé dans les locaux (si tant est qu'il s'agisse d'un espace intérieur fermé, cf. Recommandation #10): ils recommandent «de ne pas utiliser un aménagement de bureau classique, car l'espace de conseil doit représenter un autre contexte que les espaces de travail. En même temps, il ne doit pas non plus être trop douillet. Les chaises sont un élément important. Elles doivent être confortables, il doit être possible de s'appuyer et de se laisser tomber de manière libre. L'homme doit pouvoir décider lui-même de la manière dont il veut s'asseoir».

Accueillir les pères, c'est aussi leur montrer qui les accueille. Notre expérience dans le domaine du conseil aux pères montre que pour la plupart des hommes demander un soutien professionnel est encore une barrière difficile à franchir. Tout ce qui permet d'abaisser cet obstacle est utile. Plus l'institution se présente comme proche et attentive à la personne, plus l'accès est facile pour les pères. Il est particulièrement important que les hommes en quête de conseils voient à qui ils vont avoir affaire. C'est pourquoi nous recommandons de rendre les personnes de contact visibles par leur photo et leur profil personnel. L'idéal est de fournir un contact direct en indiquant par exemple sur le site Internet le numéro de téléphone direct ou l'adresse e-mail personnelle.

### CONSEIL PRATIQUE

*Solliciter le groupe cible! Inviter une palette variée d'hommes/pères et leur demander, sans fard, ce qui leur plaît et ce qui ne leur plaît pas dans les prestations de l'institution. Un plus pourrait être d'organiser un tel moment entre hommes avec un professionnel homme ou un spécialiste externe dans un cadre convivial et informel.*

## Recommandation #3

# Etablir que l'implication des pères va de soi.

Comme le chapitre 1 l'a décrit, les mères continuent d'assumer la plus grande responsabilité dans la prise en charge des enfants. Par exemple, dans 87% des cas, ce sont les mères seules qui font appel aux services de puériculture (Association suisse des puéricultrices 2020). Autour de la grossesse et de l'accouchement, les choses sont encore plus claires: la femme est au premier plan et au centre. C'est une bonne chose.

Tout l'art consiste dans notre contexte actuel à aborder le père dans un double rôle: celui de soutien de la mère et celui de parent à part entière<sup>(9)</sup>. Dans la pratique institutionnelle, le premier aspect est, d'après notre expérience, bien mieux rodé que le second. Pour contribuer à créer et renforcer le rôle de parent à part entière, nous suggérons de ne plus considérer le père comme un simple élément d'un tandem, mais comme un «client» à part entière: par exemple en le regardant ou en s'adressant directement à lui à plusieurs reprises au cours de l'entretien, en lui demandant son avis ou s'il s'est déjà penché sur la question X ou sur la demande Y.

### CONSEIL PRATIQUE

*Pourquoi ne pas essayer une fois consciemment de maintenir le contact visuel avec les deux parents pendant la même durée<sup>(11)</sup>. Qu'est-ce que cela vous fait?*

Une expérience tirée du travail avec les hommes peut être utile à cet égard: contrairement aux clichés véhiculés, nous observons plus souvent non pas des hommes «rebelles» voire «courageux» mais au contraire, des hommes plutôt soucieux d'être aussi discrets et «normaux» que possible. C'est pourquoi il est judicieux de traiter «l'engagement paternel» comme une chose évidente («...et quelle serait la date qui vous conviendrait, à votre mari et à vous?»). En évitant tout ce qui pourrait donner à l'homme l'impression de fournir une prestation extraordinaire<sup>(10)</sup> qui mériterait une considération «toute» particulière.

L'objectif général est de contribuer à rendre possible, encourager et favoriser l'acquisition de compétences paternelles et le sentiment d'autoefficacité personnelle des pères. Pour ce faire, les (futurs) pères ont besoin d'encouragement, de responsabilisation et de confiance. Car cette nouvelle génération de pères a l'impression de s'aventurer en terrain inconnu. Une approche efficace consiste à faire comme si s'engager dans des activités parentales était la chose la plus normale du monde.

### CONSEIL PRATIQUE

*«Envisager «la place» sous le prisme des fonctions parentales permet d'étendre le champ des représentations et de sortir de ses stéréotypes. Revenir aux fonctions parentales permet d'affiner les particularités de chacune des familles quel que soit son contexte social, culturel et de prendre en compte la place de chacun des parents et ainsi la place des pères»<sup>(12)</sup>.*

## Recommandation #4

# Développer un modèle de paternité contemporain.

L'image traditionnelle du père «chef de famille» a fait son temps. Un père qui règnerait de manière patriarcale selon les normes sociales d'il y a cinquante ans aurait un problème avec l'APEA. Dans le même temps, le père incompetent n'est-il pas la risée préférée des films et des publicités? La question se pose: qu'est-ce qui caractérise la paternité aujourd'hui? Quel est le modèle d'identité paternelle qui soit à la fois digne et adéquat? La tentation serait grande de sauter cette étape de clarification et d'initier un nouveau modèle de paternité construit sur une sorte de «parentalité neutre en termes de genre».

Si l'objectif à long terme est bien de dépasser l'ordre binaire des sexes et toutes les injustices qu'il produit, nous devons néanmoins relever le fait qu'aussi longtemps que la majorité des hommes se sentiront hommes, ils ne voudront pas simplement être perçus comme une «partie de parent» de leur enfant.

Bien au contraire, ils souhaiteront être identifiés comme des «pères»<sup>(13)</sup> avec leur mission bien spécifique à remplir et une propre plus value à apporter. Cela pourrait prêter à sourire. Mais si l'on occulte ce besoin, il faudra s'attendre à certaines résistances. En effet, la plupart des (futurs) pères que nous rencontrons dans nos cours et consultations aspirent fortement à définir ce que c'est, en fin de compte, «être père».

### Dans le cadre de nos activités, nous faisons ainsi une double proposition aux pères:

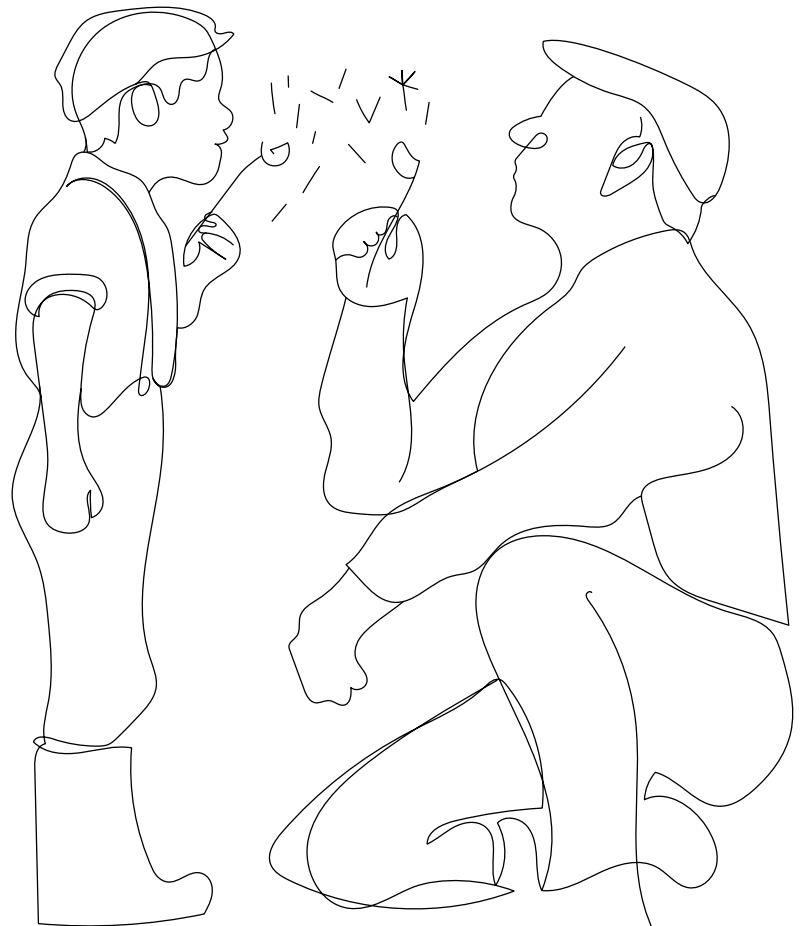
l'un des rôles du père (ou du/de la partenaire de la mère) est d'accompagner l'enfant dans sa quête d'autonomie, vers le monde extérieur, hors de la symbiose mère-enfant. Le père est le «troisième de cordée» qui permet de compléter la dyade mère-enfant en une triade mère-enfant-père/partenaire. C'est un apport très important (attention de communiquer sur cette question avec subtilité, sans dévaloriser implicitement les familles monoparentales...) car pour l'enfant, cette ouverture lui apporte un surcroît décisif de possibilités de rencontres et d'épanouissement. Toutefois, cela présuppose que les deux parents «peuvent chacun développer leur propre relation avec l'enfant sans tendance à exclure l'autre et que la relation du partenaire avec l'enfant peut être acceptée et considérée comme un enrichissement» (Klitzing & Stadelmann, 2011, p. 967). Il est très bénéfique de s'y exercer dès la grossesse (Klitzing, 2002). Soutenir les parents dans ce processus exigeant est, à notre avis, une tâche professionnelle éminemment importante. Cela implique également la capacité et la volonté de limiter les éventuelles revendications des mères d'exercer la seule autorité d'interprétation des besoins et du bien-être de l'enfant (Maternal gatekeeping: Cannon et al., 2008),

la compétition est un moteur central de l'action masculine (voir chapitre 1). Il existe donc un certain risque que les (futurs) pères se lancent dans une course à la perfection et veuillent se positionner comme des «superpapas». De nombreux hommes ont un fort désir de tout faire parfaitement juste avec leur enfant et, ce faisant, se mettent une pression considérable. Nous utilisons dans ces situations-là une formule qui les soulage très souvent: «Il te suffit d'être un aussi bon père que tu peux!» Cette affirmation est normative dans la mesure où nous indiquons explicitement qu'il faut être père et que cela implique une volonté de construire une relation et un lien avec l'enfant par une posture fiable et responsable. L'objectif reste toutefois réaliste car le modèle de référence consiste «seulement» à devenir un «père suffisamment bon» (Walter, 2008). Et comme chacun·e le sait, c'est déjà beaucoup.

## CONSEIL PRATIQUE

Utiliser certains messages spécifiques tels que: «En tant que père, tu fais une différence!». Heinz Walter et Andreas Borter, pionniers du travail et de la recherche sur les pères en Suisse, écrivent: «Les nouveaux pères devraient par exemple savoir que le cerveau d'un enfant pèse environ 400 grammes à la naissance, et plus de 1000 grammes le jour de son premier anniversaire; et qu'au cours de cette première année, l'hémisphère droit «socio-émotionnel» du cerveau se développe nettement plus rapidement que le gauche. Cela peut encourager les pères à accorder une plus grande importance à leurs interactions avec leur enfant, ceci dès le premier âge de son développement» (Borter & Ryser 2017, 4).

*Combien de temps doit-on passer avec son enfant pour être un «père suffisamment bon»? C'est une question que l'on se pose souvent, mais à laquelle il n'est pas possible de répondre. Nous leur partageons cependant un repère qui peut leur permettre de trouver un début de réponse: un père doit être capable de s'occuper seul de son enfant durant au minimum une journée complète de 24 heures. Pour expérimenter ce que signifie «vivre» une journée complète à s'occuper d'un enfant mais aussi pour être adéquat dans la prise en charge en cas d'urgence (ce qui inclut bien sûr aussi la compétence de demander de l'aide si nécessaire).*





## Recommandation #5

# Développer une pratique de conseil adaptée aux pères<sup>(14)</sup>.

La définition d'une «pratique de conseil adaptée aux pères» fait l'objet de discussions professionnelles en cours (voir également la recommandation #10: Oser la diversité méthodologique).

---

### **Voici toutefois quelques points de repère:**

---

«l'expert·e dans le travail avec les pères occupe davantage une fonction d'animation, de communication, de création de liens et d'accueil qu'une fonction de spécialiste capable de donner à tout moment des réponses factuelles et correctes aux questions» (Berner et al. 2014, 12),

---

«en aucun cas l'expert·e dans le travail avec les pères ne doit transmettre et défendre une image fermée et figée de la masculinité et de la paternité<sup>(15)</sup>. L'expert·e ne devrait pas chercher à imposer un modèle ou l'autre de masculinité ou de paternité auprès de son public, ni essayer de le récupérer politiquement» (Berner et al. 2014, 12),

---

«pour <aller chercher> un père de manière constructive, le conseiller ou la conseillère mélange pistes de soutien concrètes et accueil empathique. Le père doit pouvoir voir comment le ou la professionnel·le examine les différentes offres de soutien envisageables dans le domaine de la petite enfance, comment il·elle les communique concrètement et comment il·elle vérifie de manière compréhensible avec lui les ressources disponibles dans son entourage et au sein de sa famille» (Borter & Ryser 2017, 21),

---

«le conseiller ou la conseillère doit d'abord proposer des pistes de solutions et éviter d'aller immédiatement sur le terrain des émotions et ressentis. Pour le père, il faut d'abord agir» (Borter & Ryser 2017, 21).

---

Le conseiller en paternité Remo Ryser formule, sur la base de son expérience, des éléments qui facilitent ou au contraire bloquent les interactions.

### Ne sont pas recommandés:

- une approche basée sur les carences, les lacunes,
- la correction des défauts,
- une approche binaire «vrai-faux»,
- le scepticisme,
- une comparaison du père à «l'idéal» maternel,
- la pression et les injonctions,
- une posture qui considère que le père est un accompagnateur ou un assistant (de la mère),
- une communication top-down, hiérarchisée et distante (la·le professionnel·le sait, le père ignore),
- un accueil trop intrusif (devoir tout de suite parler de soi),
- le traitement du thème déposé comme étant un problème,
- l'appréciation du stress/surmenage comme un signe de non-maîtrise et de perte de contrôle.

### Sont recommandés:

- une communication d'égal·e à égal,
- une attitude proche de la personne,
- un apport d'expériences personnelles,
- une démarche pro-active au début (poser des questions pour briser la glace),
- de parler d'abord des autres ou de quelque chose d'autre que du thème à venir,
- de formuler les questions de manière ouverte: «Comment puis-je...»?,
- de «normaliser» le stress/surmenage comme faisant partie intégrante du fait d'être parent,
- de valoriser la recherche de soutien: «Le fait que vous alliez chercher du soutien n'est pas un signe d'incapacité, mais l'expression de votre aptitude à faire face!»,
- de faire l'exercice de se projeter dans l'avenir souhaité.

D'une manière générale, lorsque les pères arrivent à exprimer et à accepter leurs vécus émotionnels - qu'il s'agisse d'amour, de peur, de joie ou de tristesse -, la transition vers la paternité engagée en sera facilitée (Meyer et al. 2022). Les professionnel·les ont ici une occasion favorable («Teachable moment», Lazarus 1993) pour échanger et soutenir les pères dans la compréhension et l'acceptation de leurs vécus émotionnels.



Le «maternal gatekeeping»<sup>(16)</sup> est un sujet difficile dans le travail avec les pères. Dans la pratique, nous constatons que même des préoccupations légitimes exprimées par des mères – comme par exemple la sécurité de l'enfant – sont parfois étiquetées comme du «gatekeeping». Nous recommandons donc de toujours conserver une distance critique et d'utiliser ce concept avec retenue. Néanmoins, il ne fait aucun doute que certaines mères ne sont pas en mesure de distinguer leurs propres besoins de ceux de leur enfant. En se mettant dans la position de celle qui sait ce dont l'enfant a besoin, elles privent le père de tout espace pour établir sans crainte une relation autonome avec l'enfant<sup>(17)</sup>. Dans ces cas, nous estimons que les mères ont besoin de recevoir un cadre professionnel clair<sup>(18)</sup>. Pour ce faire, il faut vérifier s'il est opportun, pour des raisons de sécurité, d'hygiène, de santé ou de développement de l'enfant, de soutenir la vision exprimée par la mère. Il incombe alors aux professionnel·les de leur faire comprendre sans équivoque, même en cas de réticence, que leurs actions ne vont pas dans le sens du bien-être de l'enfant.

---

**En termes positifs, nous suggérons aux professionnel·les de transmettre les messages suivants aux mères afin d'encourager l'engagement paternel:**

---

donner de l'espace à la relation père-enfant et surtout permettre du temps de garde par le père seul,

---

garder une distance critique par rapport à ses propres exigences et soutenir les initiatives personnelles du père (tant que les normes de sécurité et d'hygiène convenues sont respectées, bien sûr),

---

apprécier à sa juste valeur l'engagement du père en évitant toutefois les jugements qualitatifs,

---

se montrer prête et favorable à ce que le développement des compétences du père puisse suivre le rythme du développement des compétences de la mère.

---

**Le message à faire passer est le suivant:**

les compétences parentales s'acquièrent par la pratique. Un père a besoin d'espace et d'occasions où il peut explorer, pratiquer et améliorer son approche. Cela renforce non seulement ses compétences, mais aussi son sentiment d'auto-efficacité. Et la confiance en soi ainsi acquise augmente la probabilité de son engagement futur.

**CONSEIL PRATIQUE**

*Si la mère a du mal à quitter l'enfant des yeux, il est recommandé de procéder par petites étapes: le laisser d'abord quelques minutes dans différentes pièces du domicile, puis apprendre à quitter l'appartement pour une courte durée. Prendre les mères au sérieux dans leur peur ne signifie pas ne pas aborder cette peur, mais permettre de relever ces défis progressivement en fonction des capacités de chacun·e!*

C'est une lapalissade: «L'homme» n'existe pas plus que «LE père». Les pères se distinguent non seulement par leurs singularités mais aussi par leurs situations de vie, statuts socio-économiques, niveaux d'éducation, origines culturelles, etc.

Les spécialistes de la petite enfance nous sollicitent souvent autour de la question concernant la «gestion» des pères «difficiles». Il s'agit d'hommes qui ont une représentation des relations entre les genres plutôt patriarcale et autoritaire, qui revendiquent une position de pouvoir vis-à-vis de leur femme et qui se montrent rapidement résistants aux interventions des professionnel·les. En règle générale, ce sont des hommes qui ont reçu un niveau d'éducation modeste et/ou dont le milieu de vie est particulièrement marqué par le patriarcat.

---

### **Voici quelques recommandations (citées d'après Borter & Ryser 2017, 28 ss.):**

garder à l'esprit que ces hommes/pères activent chez vous des représentations stéréotypées. C'est inévitable, mais cela ne doit pas vous amener à faire des raccourcis: une conception patriarcale des rôles ne dit rien sur la quantité et la qualité de l'engagement paternel; statistiquement les pères issus de l'immigration investissent plus de temps dans la garde des enfants que les pères ayant des racines suisses (cité d'après Baumgarten & Borter 2016, 31),

les pères avec des valeurs patriarcales sont généralement soumis à une forte pression, car ils attendent d'eux-mêmes, de par les rôles genrés, qu'ils soient le principal soutien de famille. Or, il s'agit souvent d'hommes dont les possibilités d'emploi sont limitées. Le défi consiste à ne pas les confronter immédiatement à un (autre) catalogue d'injonctions portant sur leurs comportements. Il est plus efficace de les diriger vers l'importance de leur engagement pour le développement de l'enfant (en bas âge). Car vous pouvez vous appuyer sur une certitude: ces hommes aussi veulent ce qu'il y a de mieux pour leur enfant (même s'ils ne l'entendent pas forcément de la même manière que les professionnel·les),

---

les pères qui se considèrent comme porteurs de l'autorité familiale réagissent généralement de manière négative aux programmes éducatifs ou à d'autres interventions dans lesquelles ils ont l'impression d'être conseillés voire «sermonnés». Ceci en particulier lorsque l'intervention est effectuée par une spécialiste femme. (Il n'est pas facile de bien évaluer et appréhender les offenses que cela peut éventuellement générer). Ils se sentent ainsi rapidement attaqués dans leur fierté masculine. En filigrane, ils peuvent se sentir blessés et honteux car ils perçoivent l'intervention professionnelle comme un reproche de ne pas assumer «correctement» leur responsabilité de père. Pour bien communiquer avec ces pères, il est essentiel de ne pas partir du principe qu'ils ont des déficits et des lacunes. Il faut plutôt prendre au sérieux le contexte dans lequel ils évoluent. Par exemple, ce ne sont souvent pas des besoins éducatifs ou de soins qui sont au premier plan de leurs préoccupations, mais des besoins économiques. L'enjeu est ici de leur faire réaliser que malgré l'importance de la sécurité financière assurée par le rôle de soutien de famille, prendre soin des enfants avec un investissement émotionnel est tout aussi constructeur pour lui,

---

de nombreux pères considèrent leur engagement comme une contribution pour offrir un jour une vie meilleure à leurs enfants. Vous pouvez vous accrocher à cette motivation avec comme message que les pères sont importants pour assurer l'avenir de leurs enfants en tant que ressource personnelle. Accompagner son enfant émotionnellement pour lui donner une bonne estime de soi est également un investissement utile! Cela lui permettra d'acquérir des compétences psychosociales (de vie) qui lui permettront de mieux s'intégrer maintenant mais aussi au moment de trouver un métier par exemple.

---

**Important:** Les pères avec un niveau d'éducation modeste et/ou les pères migrants ne sont pas les seuls à être ambivalents ou à résister! Il est généralement judicieux de faire la distinction entre les pères déjà engagés, actifs et impliqués et les pères incertains, hésitants et en recherche (Berner et al. 2014, 3). Le travail avec le premier groupe est naturellement plus facile et plus gratifiant, car ces pères apportent une ouverture d'esprit exempte d'ambivalence et un solide socle de compétences sur lequel il est possible de s'appuyer. C'est précisément pour cette raison qu'il est recommandé de se concentrer explicitement sur ce groupe lorsque l'on souhaite réfléchir à comment approcher les pères, leur faciliter l'accès à l'institution voire les solliciter pour développer des offres spécifiques à leurs besoins.

### CONSEIL PRATIQUE

*Dans la communication et le marketing, on travaille avec ce que l'on appelle des «personas» qui définissent le cœur de cible du public visé. Un «persona» est en quelque sorte la représentation idéal-e du groupe cible. Nous vous recommandons de toujours travailler avec deux types de pères: le père déjà engagé et le père encore hésitant ou réticent.*



## Recommandation #8

# Travailler en tenant compte du genre<sup>(19)</sup>.

«Chez les hommes, la dépression post-partum ne ressemble pas nécessairement à l'image que l'on s'en fait (déprime, perte de motivation, morosité). Les hommes ont dans les faits tendance à être plus irritables, agressifs et à agir de manière impulsive. Au lieu de chercher de l'aide, de nombreuses personnes concernées tentent d'évacuer la charge émotionnelle par elles-mêmes. Et les soi-disant «aides» activées - typiquement les excès d'alcool, de drogue, de sexe, de travail et/ou de sport - les enfoncent généralement encore plus. Car les douleurs psychiques ne peuvent être anesthésiées durablement. Elles sont des signaux indiquant que l'âme a besoin d'attention. Ce n'est que lorsqu'elle la reçoit qu'elle est soulagée» (extrait tiré du portail [www.niudad.ch](http://www.niudad.ch)). Il est clair que travailler en tenant compte du genre<sup>(20)</sup> signifie également former le regard professionnel sur la manière dont la souffrance peut s'exprimer différemment chez les hommes et les femmes. Les différences entre les genres se traduisent également dans la manière dont les gens abordent les problèmes.

Il est par exemple caractéristique (cité d'après Theunert, 2021) des hommes/pères de retarder le plus possible l'examen d'une situation et de solliciter une aide extérieure que sous une «forte pression à trouver une solution» (Walser, 2020). Ils se retrouvent ainsi à devoir trouver LA solution MAINTENANT. Cette pression ne résulte pas seulement

du fait qu'ils s'y prennent souvent si tard qu'une solution doit être trouvée en urgence. Elle naît également d'une logique (Mindset) qui fait primer une approche du problème «orientée résultat» et néglige l'approche «orientée processus». Ce fonctionnement peut avoir un effet contre-productif car souvent les solutions aux problèmes ne peuvent pas être imposées - et dans ces cas, le «devoir (absolument et rapidement) trouver» fait obstacle au «être trouvé (par la mise en route d'un processus)».

Il est donc important pour le ou la conseillère de ne pas se laisser emporter par la pression mise à trouver la solution, ceci même si cela va à l'encontre des attentes du client. Au lieu de réfléchir le plus rapidement possible à une «solution» appropriée, il s'agirait ici plutôt de «calmer le jeu», d'apaiser la situation et de questionner, dans une posture bienveillante et confrontante<sup>14</sup>, ce désir de «vite fait, bien fait». Il pourrait par exemple s'agir d'évaluer avec le client les situations dans lesquelles le «vite fait, bien fait» est une stratégie adéquate, ceci afin d'aborder d'autres situations concrètes dans lesquelles le «vite fait, bien fait» représente une stratégie dysfonctionnelle et inadéquate car elle rend difficile, voire impossible, la réalisation de ses propres souhaits.

<sup>14</sup> «La confrontation bienveillante» est la posture professionnelle que l'expérimenté conseiller en masculinités Björn Sufke recommande comme base de toute consultation avec des hommes.

Le travail de réflexion sur les questions de genre ne peut seulement se traduire par des actions spécifiques. Il doit également se traduire par une posture qui a une influence sur les institutions. Andreas Borter (cité d'après Berner et al. 2014) recommande à celles-ci **de se confronter aux questions suivantes**:

- l'offre contribue-t-elle à une plus grande égalité entre les sexes? Dans quelle direction?
- sur quelle conception de la paternité ou de la maternité l'offre se base-t-elle?
- sur quelles valeurs/attentes définissent-elles un « bon père »?
- quelles représentations et quels modèles de paternité sont transmis?
- quels clichés sont abordés? Quelles sont les représentations qui font l'objet de critiques ou qui sont sciemment renforcées?
- comment le thème des « relations entre les sexes » est-il abordé?
- comment les besoins spécifiques des pères sont-ils pris en compte dans l'offre?
- comment l'offre tient-elle compte des besoins des enfants et des différences d'approche entre filles et garçons?
- l'offre est-elle également développée dans le cadre d'un dialogue entre les sexes? Un regard « féminin » sur le thème est-il pris en compte?

### CONSEIL PRATIQUE

*Markus Theunert, directeur général de männer.ch, et Matthias Luterbach, du Centre d'études sur le genre de l'Université de Bâle, ont élaboré un Cadre de référence pour les professionnelles intitulé « Travailler avec les hommes en tenant compte du genre » (Theunert & Luterbach, 2021). Il fournit un cadre conceptuel proche de la pratique permettant d'ancrer consciemment une attitude réflexive autour des questions de genre dans son activité professionnelle. En collaboration avec Remo Ryser, Markus Theunert a décrit de manière systématique dans un article pour la revue « Handbuch Väterarbeit » comment le cadre de référence peut être utilisé pour le travail avec les pères<sup>15</sup>.*

<sup>15</sup> Theunert & Ryser (2024). Travailler avec les pères en tenant compte du genre. Un cadre de référence pour la pratique in Tunc, Michael (éd.), Handbuch Väterarbeit. Weinfelden (Allemagne): Beltz Juventa

## Recommandation #9

# Impliquer le groupe cible.

«L'objectif essentiel d'un projet en faveur des pères doit être de les faire passer d'une attitude de consommateurs à celle d'acteurs», écrit Dirk Heckmann, spécialiste du travail avec les pères (Bernier et al. 2014, 8). Les meilleures chances de succès passent par l'activation du groupe cible lui-même.

Ce qui pourrait sembler trivial s'avère être un vrai défi dans la pratique. Nous sommes parfois étonnés de voir à quel point les professionnel·les hésitent à impliquer des représentants du groupe cible dans le développement de leur offre. Si le motif provient d'une crainte que le groupe cible ne soit pas prêt à (co)partager ses besoins, nous pouvons vous rassurer: il est fort probable que les pères perçoivent une telle sollicitation comme une marque d'estime et une réelle opportunité.

Peu importe que vous réalisiez des interviews ponctuelles, que vous mettiez sur pied un groupe de discussion ou que vous créiez un groupe d'accompagnement permanent, il est important que le groupe cible soit réellement représenté avec une attention toute particulière pour des personnes provenant de milieux différents de celui qui est le plus présent dans votre institution. Sinon, les informations que vous récolterez seront identiques à celles que vous connaissez déjà.

### CONSEIL PRATIQUE

*Vous pouvez également utiliser les pères que vous sollicitez pour mettre sur pied une réflexion sur votre offre comme ambassadeurs pour faire la publicité sur vos prestations. Les interventions (recommandations/témoignages) de représentants du groupe cible - p. ex. des posts sur les médias sociaux qui motivent d'autres pères à profiter de votre offre - ont une forte crédibilité. L'expérience montre que de nombreux pères sont heureux d'apporter une telle contribution (alors que beaucoup d'entre eux ne sont pas à l'aise avec le fait d'être visibles dans ce champ d'action particulier du «care» et de l'intime).*





Le conseiller en masculinités Christoph Walser formule par un clin d'œil perspicace les trois défis auxquels les hommes doivent faire face dans une situation classique de conseil (Walser 2020):

1. résoudre un problème,
2. en parler,
3. rester un homme.

Ce processus peut questionner nombre d'hommes car il est incompatible avec l'image traditionnelle de la masculinité: un «vrai homme» n'a pas de problème - et s'il en a un, il le résout tout seul.

Dans la pratique, il s'agit de trouver un bon équilibre qui vise à d'une part demander avec conviction que les hommes/pères s'engagent dans le processus proposé et d'autre part à être disposé·e à dépasser leurs propres limitations.

---

### **Voici quelques questions que vous pourriez vous poser à ce sujet (voir Ryser 2021):**

---

puis-je permettre une certaine liberté de choix quant au format de la consultation?

---

puis-je envisager de mener un entretien non pas en position assise, mais en mouvement - par exemple lors d'une promenade?

---

quelles méthodes non verbales utiliser? Les visualisations par plans et perspectives ont fait leurs preuves dans le travail avec les hommes/pères (p. ex. en dessinant la triade mère-père-enfant ou en la plaçant dans la pièce avec des figurines en bois; le triangle de conciliation du chapitre 1 est un autre exemple de visualisation utile),

---

comment mettre en mouvement les pères? Comment développer ensemble avec eux, une représentation? Les figurines, le flipchart et les cartes d'animation font-elles partie de votre équipement de base?,

---

---

comment faire en sorte que les pères repartent avec quelque chose de concret? Il peut s'agir par exemple d'une photo qui représente le prochain objectif, une carte qui rappelle la prochaine étape, des liens Internet pour lire et à approfondir un sujet, etc.,

---

pour de nombreux pères, la paternité est une mission transgénérationnelle. Une piste serait d'essayer de concevoir la paternité à partir de l'avenir en confrontant les pères aux questions suivantes: «Qu'est-ce que j'aimerais que mon enfant dise de moi en tant que père plus tard?» ou «Qu'est-ce que je souhaite à mon enfant quand il sera adulte?»,

---

face à un langage psychologique et introspectif (comme sentir, ressentir, émotion, faiblesse, psychique, défaillances, relation, échec, crise, erreur...) de nombreux hommes réagissent en se mettant en retrait. Il s'agit alors d'utiliser un langage aussi concret, imagé et descriptif que possible (p. ex. départ, rupture, impasse, défi, contact, creux de la vague, décision, expérience).

---

### **CONSEIL PRATIQUE**

*Une notion qui parle bien aux hommes/pères est celle de la responsabilité. Le fait d'assumer des responsabilités et de chercher des solutions correspond à l'image que les hommes ont d'eux-mêmes.*

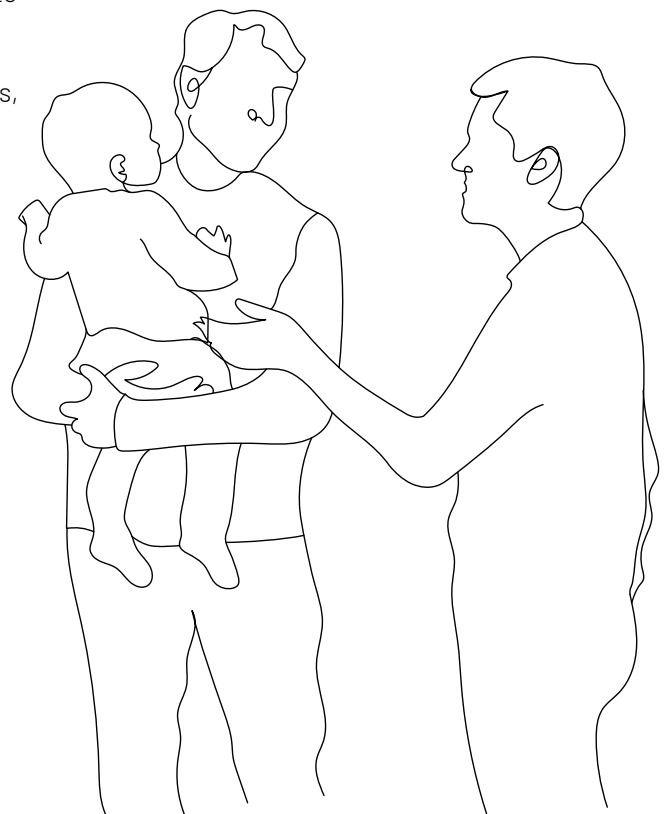
## Recommandation #11

# Chercher des coopérations et respecter les limites de vos possibilités.

Remo Ryser est le premier homme conseiller en paternité à travailler dans un centre de puériculture en Suisse. Il a mené une enquête auprès de ses collègues puéricultrices pour savoir dans quelles situations ou pour quels sujets elles seraient heureuses de pouvoir faire appel à un collègue masculin. **Leurs réponses:**

- pour traiter les questions spécifiques aux jeunes hommes,
- pour savoir comment gérer les pères difficiles à atteindre, à impliquer ou à «emmener» avec,
- pour encourager une attitude de soutien envers la mère,
- pour aborder les thèmes délicats pour les hommes/pères tels que l'intime, la sexualité ou la honte de vivre des crises émotionnelles, du surmenage,
- pour pouvoir confronter les pères avec les rôles modèles,
- pour développer la paternité et la parentalité masculine,
- pour la gestion des ressources et des forces,
- pour les questions en lien avec les conflits éducatifs et les défis posés par les dynamiques familiales et de couple.

L'idéal serait que les personnes en quête de conseils puissent choisir si elles préfèrent être conseillées par un ou une spécialiste professionnel·le. Cela n'est souvent pas possible dans le quotidien institutionnel. C'est pourquoi développer des coopérations permettrait d'éviter certaines limitations dues aux ressources disponibles insuffisantes ou pas assez spécialisées. Bien entendu, les professionnelles peuvent très bien conseiller des hommes et des pères. Ceci dans la mesure où elles ont une compréhension et des connaissances spécifiques sur la socialisation masculine, la question du rapport à soi et la variable «contexte de vie» (cf. plus haut). Néanmoins, il peut être utile, pour certaines questions, de faire appel au savoir-faire d'un spécialiste du travail avec les hommes. En tant que service spécialisé, männer.ch se tient volontiers à disposition pour répondre aux questions et autres sollicitations ([info@maenner.ch](mailto:info@maenner.ch)). Pour le conseil aux couples de parents, les tandems mixtes ont également fait leurs preuves (en particulier dans les cas où la thématique à traiter est liée à des attentes différentes quant aux rôles de la mère et du père).



Dans le travail avec les (futurs) pères, il est toujours surprenant de voir combien peu d'hommes échan- gent avec d'autres hommes - et en particulier avec des hommes qui sont déjà pères. Cela vaut tout particulièrement pour le dialogue avec son propre père. Nous recommandons vivement d'encourager activement ces échanges car ils répondent à un grand besoin.

### CONSEIL PRATIQUE

*Encourager en tant que professionnel·le acti- vement cet échange. Car cela correspond en réalité à un grand besoin.*

Les sources suivantes sont à notre avis utiles pour stimuler la discussion sur la paternité:

#### Sites web:

[www.niudad.ch](http://www.niudad.ch) - la plateforme suisse pour les futurs pères.

#### Cours:

Le site [www.niudad.ch/fr/academy/](http://www.niudad.ch/fr/academy/) donne une vue d'ensemble des hôpitaux et des maternités qui organisent des soirées pour les pères dans le cadre de leurs cours de préparation à l'accouchement pour les couples. On y trouve également des offres de rencontres/ateliers pour les (futurs) pères dispensés par des animateurs expérimentés qui ont tous suivi une formation en lien avec le travail avec les hommes en tenant compte du genre.

#### Conseils:

Aperçu sous: [www.niudad.ch/fr/conseils-indivi- duels/](http://www.niudad.ch/fr/conseils-indivi- duels/)

Les cantons suivants proposent des conseils gratuits aux pères, d'homme à homme (sur place, par téléphone ou par e-mail):

**Berne:** Consultation paternelle gratuite de la MVB Berne pour les pères d'enfants de 0 à 5 ans - allemand, français, anglais et espagnol,

**Grisons:** Les parents sont invités: conseils gra- tuits aux pères de Elternberatung Graubünden - allemand,

**Saint-Gall:** Conseil aux pères gratuit de l'OVK pour les pères avec enfants de 0-5 ans - allemand,

**Zurich:** Consultation paternelle gratuite de l'AJB Zurich - allemand,

**Ville de Zurich:** Conseil paternel gratuit de la MVB Ville de Zurich - allemand et anglais.

Pour les hommes/pères d'autres cantons, nous recommandons les entretiens brefs gratuits pour les (futurs) pères de [männer.ch](http://männer.ch) (avec le soutien de l'Office fédéral des assurances sociales OFAS).

#### Livres pour les pères:

Aperçu sous [www.niudad.ch/fr/academy/](http://www.niudad.ch/fr/academy/)

#### Etre père, une place à prendre au quotidien,

Olivier Foissac, Parents d'aujourd'hui, Mango Editions, février 2021

#### La déclaration des droits des papas,

Elisabeth Brami, Estelle Billon-Spagnol, Talents hauts, mai 2016

#### Podcasts:

**Parenthood** - Le podcast romand dédié à la parentalité

**Pépères** - Le podcast des «pères tranquilles».

# Partie 4 Conclusion

de Markus Theunert et Gilles Crettenand

Les rapports entre les genres évoluent - et les familles évoluent avec eux. Les idées figées sur la contribution que mères et pères doivent apporter à la famille changent. Cela crée de l'espace, mais aussi de l'insécurité. Ce qu'il faut, c'est un équilibre entre les libertés individuelles et les garde-fous de la société.

A ce titre, ce qui est sûr, c'est que le développement de l'enfant est également influencé par la manière dont le père l'accompagne. En tant que facteurs de renforcement de la santé familiale, les pères sont une ressource encore sous-estimée. Cela se reflète également dans la recherche, qui a longtemps ignoré les pères et les a ensuite plutôt observés dans une perspective axée sur les déficiences. Ce qui devient une évidence, c'est que la participation du père dès le début de la grossesse a un effet positif sur le bien-être materno-fœtal, néonatal et familial (Xue, Shorey, Wang, & He 2018; Roberts 2016). Le fait que le couple soit sensibilisé et informé ensemble dans le cadre de la consultation prénatale et des cours de préparation à l'accouchement influence de manière positive le comportement de la mère en matière de santé pendant la grossesse (Thomas & Vijayakumar, 2017); toutefois, la grossesse est

encore souvent perçue comme une affaire exclusive de la femme et de son enfant à naître (Truc, 2006).

Dans une perspective de développement à plus long terme, l'effet de la présence paternelle est également durable: la relation père-enfant influence le développement cognitif et scolaire, les compétences de gestion du stress et la tolérance à la frustration de l'enfant, le développement de ses capacités sociales et émotionnelles (p. ex., meilleure acceptation par les pairs, régulation des affects et meilleure gestion des conflits) ainsi que son intégration dans un réseau social (Allen & Daly, 2007). Elle contribue à réduire l'impulsivité et l'hyperactivité de l'enfant, l'apparition de conflits avec les pairs, les comportements d'intimidation, la toxicomanie, la criminalité et les comportements à risque. Les avantages pour les enfants comprennent une meilleure santé physique et un meilleur développement cognitif, émotionnel, sensorimoteur et social, y compris un niveau d'éducation plus élevé, moins de problèmes de comportement, une meilleure santé mentale, le développement des compétences sociales, l'estime de soi et la confiance en soi (de Montigny et Gervais, 2016).

Les pères impliqués bénéficient pour leur part d'une plus grande confiance en eux et d'un sentiment d'efficacité personnelle renforcé. Ils ont une plus grande motivation à s'impliquer en tant que père. Ils sont plus attentifs aux besoins de l'enfant, ont une plus grande satisfaction de vie et plus d'empathie envers les autres et envers eux-mêmes. Leur niveau de stress, les accidents et les années de vie perdues sont réduits (Allen & Daly 2007).

Le système familial fait partie d'un système plus vaste et très puissant: la société. Les nouvelles générations de pères doivent, ce qui est nouveau, apprendre à concilier la fonction d'éducateur avec le nouveau rôle de soignant (caregiver). Pour cela, ils ont besoin de conditions-cadres appropriées. Les incitations structurelles et sociales (protection de la maternité, différences de salaire entre hommes et femmes, etc.) et les rapports de pouvoir spécifiques au genre influencent la manière dont les tâches sont réparties au sein du ménage. Il existe souvent un fossé entre les souhaits et la réalité. Le défi pour les nouvelles générations de familles consiste à ne pas reproduire aveuglément un modèle

familial, mais à organiser la famille de manière à ce qu'elle réponde à leurs besoins. Le défi pour la politique consiste à offrir aux familles une véritable liberté de choix. Pour cela, il faut éliminer les incitations cachées en faveur du modèle traditionnel du soutien de famille, qui subsistent par exemple dans la législation fiscale ou dans les assurances sociales.

Dans les pays occidentaux industrialisés, les familles ont tendance à être de plus en plus petites tandis que la diversité des formes de familles s'accroît. Les professionnel·les peuvent contribuer à renforcer et à stabiliser les familles en soutenant activement le passage de la dyade mère-enfant à la triade familiale - y compris, bien sûr, dans les constellations où le ou la «troisième membre de la famille» n'est pas le père biologique.



# Bibliographie

- Allen, Sarah & Daly, Kerry (2007). *The Effects of Father Involvement: An Updated Research Summary of the Evidence*. University of Guelph: Father Involvement Research Alliance
- Baumgarten, Diana & Borter, Andreas (2016). *Vaterland Schweiz. MenCare Report Vol. I*. Bern: SIMG
- Berner, Mathias; Borter, Andreas; Heckmann, Dirk; Schäfer, Eberhard; Schulte, Marc; Siegl, Eberhard (2014). *Die 12 wichtigsten Punkte für gelingende Arbeit mit Vätern. Ein Leitfaden für Väterprojekte*. Ein Produkt aus der GRUNDTVIG-Lernpartnerschaft «Konzepte von Väterarbeit im europäischen Vergleich zur Förderung der Beteiligung von Vätern in der Erziehung»
- Böhnisch, Lothar & Winter, Reinhard (1993). *Männliche Sozialisation. Bewältigungsprobleme männlicher Geschlechtsidentität im Lebenslauf*. Weinheim/München: Juventa
- Böhnisch, Lothar (2013). *Männliche Sozialisation. Eine Einführung*. Unter Mitarbeit von A. Wedel und R. Winter. Weinheim, Basel: Beltz Juventa
- Bonzon, Magali (2018) *Revue de littérature réalisée dans le cadre du projet «La naissance d'un père»*. Haute Ecole de Santé Vaud
- Borter, Andreas & Ryser, Remo (Hrsg.) (2017). *Leitfaden für Fachkräfte zur Arbeit mit Vätern im Frühbereich*. Burgdorf: SIMG
- Bourdieu, Pierre (2005): *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp
- Bundesamt für Statistik (2021a). *Familien in der Schweiz. Statistischer Bericht 2021*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik
- Bundesamt für Statistik (2021b). *Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit, Haus- und Familienarbeit und Freiwilligenarbeit nach Geschlecht und Familiensituation. Angaben für das Jahr 2020 für Eltern mit Kindern im Alter von 0 bis 14 Jahren*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.assetdetail.17124513.html> (18.02.2023).
- Bundesamt für Statistik (2022). *Frauenanteil bei den Lehrkräften nach Bildungsstufe (öffentliche Schulen) 1980-2021*. Veröffentlicht am 26.09.2022 (Download: <https://tinyurl.com/ycxdbby2>. Zugriff 15.04.2023)
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend BMFSFJ (2020). *Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer. Ein Dossier zur partnerschaftlichen Gleichstellungspolitik*. Berlin: BMFSFJ
- Connell, Robert / Raewyn (2000). *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*, 2. Auflage. Opladen
- Crettenand, Gilles & Theunert, Markus (2018). *Fussabdruck MenCare Schweiz. MenCare Report Schweiz Vol. 3*. Burgdorf/ Zürich. SIMG
- Crettenand, Gilles (2021). *De la masculinité virile à la paternité impliquée – Vom harten Mann zum präsenten Vater – ein Paradigmenwechsel*. In: *Obstetrica – La Revue spécialisée des sages-femmes de Suisse* 11/2021, 20, 64
- De Montigny, Francine & Lacharité, Carl (2004). *Fathers' Perceptions of the Immediate Postpartal Period*. *Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing*, 33(3):328-39
- Dermott, Esther (2003). *The 'Intimate Father': Defining Paternal Involvement*. *Sociological Research Online*, 55 8(4)
- Dolan, Alan & Coe, Christine (2011). *Men, masculine identities and childbirth*. *Sociology of Health and Illness*, 33(7):1019-34
- Draper, Jan (2003). *Blurring, moving and broken boundaries: men's encounters with the pregnant body*. *Sociology of Health and Illness*, Vol. 25, 7, 743-767
- Gauge Justine; Culot Stéphanie; Labalestra, Mélanie (Axe 1); Pirard Florence; Glesner Justine; Genette Christophe (Axe 2) (2020). *Être et devenir un père, ça se soutient... Quelles implications pour les acteurs de première ligne?* Bruxelles: Office de la Naissance et de l'Enfance / ONE Academy
- Gervais, Christine; de Montigny, Francine; Lacharité, Carl; St-Arneault, Kate (2016). *Where fathers fit in Quebec's perinatal health care services system and what they need*. *Psychology of Men and Masculinities*, 17(2), 126-136
- Hermann, Michael; Craviolini, Julie; John, Anna (2023). *geschlechtergerechter Studie #3. Die Teilzeit-Studie*. Zürich: Sotomo
- Jansen, Mark & Kägi, Simon (2010). *Werkzeugkoffer für die Männerberatung. Eine Best Practice Sammlung*. VDM Verlag
- Mahieu, Céline; Fusulier, Bernard; De Spiegelaere, Myriam; Schacchitti, Cecilia; Jonhen, Wendy; Sow, Mouctar (2021). *Regards croisés des professionnels de la petite enfance et des pères sur l'évolution du rôle paternel: pratique, attentes et pistes d'action*. Bruxelles: Office de la Naissance et de l'Enfance / ONE Academy
- Maihofer, Andrea (2006). *Von der Frauen- zur Geschlechterforschung – Ein bedeutsamer Perspektivenwechsel nebst aktuellen Herausforderungen an die Geschlechterforschung*. In: Aulenbach, B (Hg.), *MännerFrauenGeschlechterforschung. State of the art*. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Maihofer, Andrea (2007). *Gender in Motion. Gesellschaftliche Transformationsprozesse – Umbrüche in den Geschlechterverhältnissen? Eine Problemskizze*. In: Grisard, Dominique; Häberlein, Dominique; Kaiser, Anelis; Saxer, Sibylle (Hg.): *Gender in Motion. Die Konstruktion von Geschlecht in Raum und Erzählung. Politik der Geschlechterverhältnisse*, 281-315. Frankfurt am Main: Campus-Verlag

- Meuser, Michael; Calmbach, Marc; Kösters, Winfried; Melcher, Marc; Scholz, Sylka; Toprax, Ahmet (2013). Jungen und ihre Lebenswelten – Vielfalt als Chance und Herausforderung. Opladen: Verlag Barbara Budrich
- Meyer, Yvonne; Crettenand, Gilles; Alvard, Agnès; Vouilloz, Laurène; Bonzon, Magali (2022). L'expérience et l'implication paternelles avant, pendant et après la naissance: quel impact pour la promotion de la santé? Étude qualitative auprès de pères en Suisse romande. *Revue Francophone Internationale de Recherche Infirmière* Volume 8, Issue 1
- Nentwich, Julia; Vogt, Franziska; Tennhoff, Wiebke; Schälín; Stefanie (2014). Puppenstuben, Bauecken und Waldtage: «(Un)doing» gender in Kinderkrippen. Nationales Forschungsprojekt 60 Gleichstellung der Geschlechter
- Roberts, Matthew (2016). There from the start: Men and pregnancy. *Australian Family Physician*, Vol. 45(8), 548-551
- Ryser, Remo (2021). Hallo Väter! Väterberatung von Mann zu Mann. und *Kinder* Nr. 107, 51-61. Zürich: Marie Meierhofer Institut für das Kind
- Schlesinger, Urban (2015). Wenn Eltern für ihr Baby einkaufen – Pränatale Elternschaftspraktiken an Orten der kommerziellen Babyausstattung. In: Seehaus, Rhea; Rose, Lotte; Günther, Marga (Hrsg.). *Mutter, Vater, Kind – Geschlechterpraxen in der Elternschaft*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 31-48
- Schweizerischer Fachverband Mütter- und Väterberatung (2020). Nationale Statistik 2020 der Mütter- und Väterberatung. [https://www.sf-mvb.ch/media/2020-factsheet\\_nationale\\_statistik\\_mvb\\_2020.pdf](https://www.sf-mvb.ch/media/2020-factsheet_nationale_statistik_mvb_2020.pdf) (Zugriff: 08.07.2023)
- Spremborg, Verene Elisabeth (2010). Postpartale depressive Störung: Häufigkeit und Zusammenhänge mit soziodemographischen und psychosozialen Faktoren. Literaturübersicht und empirische Untersuchung. Bonn: Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität
- Stamm, Margit (2018). *Neue Väter brauchen neue Mütter. Warum Familie nur gemeinsam gelingt*. München: Piper
- Sürke, Björn (2016). *Männer. Erfindet. Euch. Neu*. München: Wilhelm Goldmann Verlag
- Theunert, Markus & Luterbach, Matthias (2021). *Mann-Sein...?! Ein fachlicher Orientierungsrahmen für die geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen, Männern und Vätern*. Weinheim: Beltz Juventa
- Theunert, Markus (2021). Väter und Vereinbarkeit – ein Balanceakt in komplexen Spannungsfeldern. und *Kinder* 107, Juni 2021, S. 67-76. Zürich: MMI
- Theunert, Markus (im Auftrag der Sicherheitsdirektion des Kantons Basel-Landschaft) (2021). *Männer erreichen, beraten und begleiten. Ein Leitfaden für die Praxis*. Liestal
- Theunert, Markus & Ryser, Remo (2024). *Geschlechterreflektiert mit Vätern arbeiten. Ein Orientierungsrahmen für die Praxis*. In: Tunç, Michael (Hrsg.). *Handbuch Väterarbeit*. Weinfelden: Beltz Juventa
- Thomas, Susamma & Vijayakumar, Chellarani (2017). Knowledge of Expectant Fathers on Childbirth Care. *International Journal of Nursing Education*, Vol.9, 2, 46-52
- Truc, G r me (2006). La paternité en Maternité. *Ethnologie française*, 6(2):341-349
- Tun , Michael (2024). *Handbuch Väterarbeit*. Weinfelden: Beltz Juventa (in Entstehung)
- von Klitzing, Kai & Stadelmann, Stephanie (2011). Das Kind in der triadischen Beziehungswelt. *Psyche*, 65(9-10), 953-972
- Walser, Christoph (2015). *Kraftvoll im Timeout. Erholungskompetenz für Männer. Pr vention und Gesundheitsförderung im Kanton Zürich*, Nr. 37, Juni 2015. Zürich
- Walser, Christoph (2020). *Männer bewusst beraten. Unveröffentlichtes Skript für den Lehrtag «M nnerberatung» im Rahmen des Lehrgangs Geschlechterreflektierte Männerarbeit des Schweizerischen Instituts für Männer- und Geschlechterfragen SIMG*
- Walter, Heinz (2008). *Vater, wer bist du? Auf der Suche nach dem hinreichend guten» Vater*. Stuttgart: Klett-Cotta / Leben Lernen 211
- Winter, Reinhard & Neubauer, Gunter (2001). *dies und das. Balanciertes Junge- und Mannsein*. Tübingen: neuling-Verlag
- Winter, Reinhard (2021). Männlichkeit – siehe ... Warum Jungen an M nnlichkeitsbildern kleben. *Television* 34/2021/1, 8-11. Internationales Zentralinstitut für das Jugend- und Bildungsfernsehen (IZI)
- Xue, Weilin Lynn; Shorey, Shefaly; Wang, Wenru; He Hong-Gu (2018). Fathers' involvement during pregnancy and childbirth: An integrative literature review. *Midwifery* 62:135-145

## Note de fin

Tout au long du document, une vingtaine de notes indiquées comme cela<sup>(1)</sup> font référence à des contenus scientifiques. Par manque de place, ces notes n'apparaissent pas directement dans le Guide. Vous les trouverez dans le site [www.maenner.ch/fr](http://www.maenner.ch/fr) en français sous:

**[www.maenner.ch/fr/peres-impliques-familles-renforcees-guide/](http://www.maenner.ch/fr/peres-impliques-familles-renforcees-guide/)**

Fotos: Johan Bävman  
Illustrations: Neue Sicht, [www.neuesicht.ch](http://www.neuesicht.ch)



## Impressum

Le présent guide a été élaboré dans le cadre du projet «Pères impliqués, familles renforcées», mené par männer.ch de 2021 à 2023 avec le soutien de la fondation Promotion Santé Suisse. Les responsables du projet et auteurs du guide sont Markus Theunert pour la Suisse allemande et Gilles Crettenand pour la Suisse romande.

Les auteurs ont été soutenus par le groupe de travail männer.ch intitulé «Conseil en paternité dans la petite enfance» dont en particulier Daniel Bünter (conseiller en paternité à l'Office de la jeunesse et de l'orientation professionnelle du Canton de Zurich), Remo Ryser (conseiller en paternité au Centre de puériculture du Canton de Berne) et Nicolas Zogg (conseiller en paternité au Service de consultation pour parents du Canton des Grisons). Ces spécialistes ont accompagné le processus d'élaboration du guide au niveau des contenus.

Avec le soutien de



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

