

Pôle Niudad – Travail avec les pères



Ueli Kunz, responsable du Pôle, il/lui

père de trois enfants, éducateur social,
médiateur familial FSM, spécialiste du travail avec les hommes et les
pères tenant compte du genre



Questions

- Participez si cela vous convient.
- Prenez soin de vous
- Répondre à la question en se levant



niu
dad

Question



- Quand avez-vous eu un contact avec un enseignant homme pour la première fois à l'école?
- A l'école enfantine / vers 5 ans?
- En 3ème année / vers 9 ans?
- En 7ème année / vers 13 ans?

niu
dad

Question



- Connaissez-vous plus de 5 femmes qui travaillent à temps partiel ?
- Connaissez-vous plus de 5 hommes qui travaillent à temps partiel ?
- Connaissez-vous plus de 5 pères qui assument la plus grande partie des tâches domestiques ?

niu
dad

Question

- Qui a vu sa mère pleurer plusieurs fois ?
- Qui a vu son père pleurer plusieurs fois ?



niu
dad

Il faut tenir compte de ces expériences

- Les hommes ont grandi avec ces rapports entre les sexes
- Ces modèles ont été transmis par leur propre père
- Champ de tension
- Nostalgie



niu
dad

Pôle Niudad – Travail avec les pères



Groupe cible : les pères

- Le pôle s'adresse aux futurs pères en leur proposant des offres de formation prénatale de grande qualité, dans le but de les motiver à devenir des pères impliqués.
- Le pôle met en réseau les pères après la phase de fondation de la famille.

niu
dad

The text 'niu' is on top of 'dad', both in a bold, sans-serif font. The entire word is enclosed within a solid orange square.

Qu'offre le pôle aux futurs pères



- Des groupes de discussion pour les pères dans le cadre de cours de préparation à l'accouchement dans plus de 15 hôpitaux et maisons de naissance (dans le canton de Berne, conseil aux mères et aux pères)
- Cours intensifs pour les pères, sur place et en ligne
- Modèle, le « bon papa »
- Plateforme www.Niudad.ch

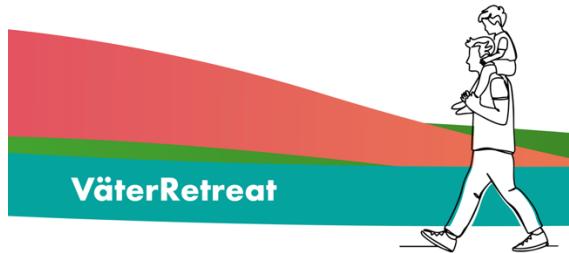
niu
dad



Quel père veux-tu être ?

Qu'offre le pôle pour les pères après la phase de fondation de la famille

- [Retraite des pères](#)
- [Vaterwelten.ch](#)
- [Première consultation téléphonique](#)
(première heure gratuite)



«Wie geht es Dir
als Vater, Partner und Mann?»

Möchtest du dich mit dieser Frage in einem inspirierenden und wohlwollenden Rahmen auseinandersetzen? Möchtest du dich austauschen und von anderen Männern erfahren, was sie beschäftigt?

[**männer.ch**](#)

Permanence téléphonique gratuite

MenCare offre une première consultation gratuite sur les questions relatives aux hommes et aux pères. Nous écoutons, orientons et accompagnons la personne pour contribuer à faire un état des lieux de la situation. La première heure est gratuite. Si nécessaire, nous vous mettons ensuite en contact avec d'autres services de conseil spécialisés.



niu
dad

Pôle Niudad – Travail avec les pères



Groupe cible : professionnel.le.s

- Le pôle transmet aux professionnel.le.s des connaissances approfondies et concrètes pour aborder, conseiller et accompagner avec succès les (futurs) pères.
- Le pôle favorise les échanges et la mise en réseau des professionnel.le.s travaillant dans le domaine de la paternité et tenant compte du genre.
- Le pôle souhaite regrouper les connaissances et les expériences afin d'aider les professionnel.le.s dans le travail avec les pères issus de cultures patriarcales (travail transculturel avec les pères).



niu
dad

Qu'offre le pôle aux professionnel.le.s ?



- Matériel d'information pour les pères et les professionnel.le.s (publié)
- Pour tous les contenus - Impulsions spécialisées/présentations
- Résultats de l'étude Impact Väterrunden (les cercles de pères) au sein du GVK prévus pour début 2027
- **Consultations d/f** (grâce au soutien de Promotion Santé Suisse, première heure gratuite) voir flyer

niu
dad

Deutsch



Telefonische Beratung für Fachleute, die mit Vätern arbeiten.

Herausfordert in der Arbeit mit Vätern?
Möchten Sie neue Angebote entwickeln oder Väter stärker in Ihre Arbeit miteinbeziehen?

Ich bin Fachmann in geschlechterreflektierter Arbeit mit Männern und Vätern bei männer.ch und beantworte gerne Ihre Fragen, reflektiere mit Ihnen schwierige Situationen und unterstütze Sie bei einer Lösungsfindung. Dank Unterstützung der Gesundheitsförderung Schwellz ist die erste Beratungsstunde kostenlos. Kontaktieren Sie mich für einen Termin.



Ueli Kunz [er/ihn]
Leiter Niudad – Fachstelle für
Väterarbeit und -bildung
Telefon +41 79 306 22 72
E-Mail kunz@maenner.ch

Wir bringen Männer in Verbindung:
 Mit sich, mit anderen und mit ihrer Sehnsucht
nach gerechten Geschlechterverhältnissen.



Français



Conseil téléphonique pour les professionnel.les qui travaillent avec des pères

Vous êtes confronté-e à des défis dans votre travail avec des pères ? Vous envisagez de développer de nouvelles offres ou d'intégrer davantage les pères dans votre pratique professionnelle ?

En tant que spécialiste du travail avec les hommes et les pères en tenant compte du genre, je réponds volontiers à vos questions, réfléchis avec vous sur des situations difficiles et vous accompagne dans la recherche de solutions. Grâce au soutien de Promotion Santé Suisse, la première séance de conseil est gratuite. N'hésitez pas à me contacter pour convenir d'un rendez-vous.



Gilles Crettenand [il/lu]
Responsable mencare
Téléphone +41 78 874 46 08
Email crettenand@maenner.ch

Nous mettons les hommes en relation :
 avec eux-mêmes, avec les autres et avec leur aspiration à une relation équitable entre les genres.





mencare

Centre de compétence
Hommes et masculinités



Gilles Crettenand, responsable mencare Suisse romande

Père de trois enfants

Economiste

Spécialiste en promotion de la santé

Spécialiste du travail avec les hommes et les pères



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



#12 Recommandations issues de la brochure





#1 : Se positionner vraiment sur une implication des pères

- 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.

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.



#2 : Montrer aux pères qu'ils sont les bienvenus

- 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.

Conseil pratique :

Une formule de politesse inclusive pourrait être « "Chers et chères mères, pères, partenaires, responsables légaux".



#3 : Etablir que l'implication des pères va de soi

- 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.
- Contrairement aux clichés véhiculés, nous observons plus souvent non pas des hommes « rebels » voire « courageux » mais au contraire, des hommes plutôt soucieux d'être **aussi discrets et "normaux" que possible**.
- 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 ? »).

Conseil pratique :

Pourquoi ne pas essayer une fois conscientement de maintenir le contact visuel avec les deux parents pendant la même durée. Qu'est-ce que cela vous fait ?



#4 : Développer un modèle de paternité contemporain

- Nous devons relever le fait qu'aussi longtemps que la grande majorité des hommes se sentiront hommes, ils ne voudront pas simplement être perçus comme **une « partie des parents »** des enfants. Bien au contraire, ils souhaiteront être identifiés comme des « pères » avec leur mission bien spécifique à remplir et une propre plus value à apporter.

Conseil pratique :

Combien de temps doit-on passer avec son enfant pour être un "père suffisamment bon" ? Un père doit être capable de s'occuper seul de son enfant durant au minimum une journée complète de 24 heures.



#5 : Développer une pratique de conseil adaptée aux pères

- 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«
- « 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. 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 »
- "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».



#6 : Soutenir les mères en leur donnant de l'espace

- 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.
- Donner de l'espace à la relation père-enfant et surtout permettre du temps de garde **par le père seul**.
- Se montrer prêt.e et favorable à ce que le développement des compétences du père puisse suivre le rythme du développement des compétences de la mère.

Conseil pratique :

Si la mère a du mal à quitter l'enfant des yeux, il est recommandé de **procéder par petites étapes** : quelques minutes dans différentes pièces du domicile, puis 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 !

#7 : Tenir compte de la diversité des pères



- «Gestion » **des pères « difficiles »**. Il s'agit d'hommes qui ont une représentation des relations entre les genres plutôt patriarcale et autoritaire.
- Une conception patriarcale des rôles **ne dit rien sur la quantité et la qualité de l'engagement paternel** ; les pères issus de l'immigration investissent plus de temps dans la garde des enfants que les pères ayant des racines suisses.

Conseil pratique :

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 judicieux de faire la distinction entre les pères déjà engagés, actifs et impliqués et les pères incertains, hésitants et en recherche.



#8 : Travailler en tenant compte du genre

- Il est par exemple caractéristique 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».
- Elle naît également d'une logique (Mindset) qui fait primer une approche du problème « **orientée résultat** » et néglige l'approche « **orientée processus** ».

Conseil pratique :

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**, ce désir de "vite fait, bien fait".



#9 : Impliquer le groupe cible

- 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.**

Conseil pratique :

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 - comme des posts sur les médias sociaux qui motivent d'autres pères à profiter de votre offre - ont une forte crédibilité.



#10 : Oser la diversité méthodologique

- Trois défis auxquels les hommes doivent faire face dans une situation classique de conseil : **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.**

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.

#11 : Chercher des coopérations et respecter les limites de vos possibilités



Selon une enquête auprès des puéricultrices (Berne), les professionnelles seraient heureuses de pouvoir faire appel à un collègue masculin :

- 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**, etc.

Conseils pratiques :

- 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.



#12 : Donner des impulsions

- Dans le travail avec les (futurs) pères, il est toujours surprenant de voir **combien peu d'hommes échangent 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 activement cet échange. Car cela correspond en réalité à un grand besoin.

Chacun.e fait sa part... et de son mieux!*



*«*Légende amérindienne du colibri*»

Parents > se battre pour créer un mode de vie familial qui convienne à chaque membre de la famille

Professionnel.le.s > intégrer les futurs pères pour créer dès avant l'accouchement la triade mère-père/partenaire-enfant

Les institutions > créer un environnement accueillant pour les hommes et les pères, les compter dans l'équation familiale

L'état > développer une politique nationale de la famille