

surtout une question vitale. La nécessité de cette symbolisation est ressentie comme impérative par nombre de pères rencontrés, indispensable pour pouvoir recréer une cohérence de vie. Dans ce travail de symbolisation nécessaire, bien que non suffisant, le discours juridique joue un rôle essentiel. Il a le pouvoir de dire « qui est qui ». Ce qui a comme conséquence de sécuriser les acteurs et les relations qu'ils entretiennent entre eux, mais aussi de donner une certaine forme de légitimité à des formes actuelles de pluri-parentalité qui en manquent fortement.

3. Nombre de personnes interrogées lient spontanément le manque ou l'absence de reconnaissance juridique de certaines formes familiales et leur stigmatisation sociale, stigmatisation elle-même invoquée par d'aucuns pour s'opposer à ces formes familiales... La boucle est bouclée. Cette situation souligne le rôle tout à fait central que peuvent avoir les pouvoirs publics, en tant que législateur d'abord, en tant que promoteur d'un nouveau contrat familial ensuite. Il revient au premier de définir le cadre dans lequel se déploieront les familles de demain ; il incombe au second de mettre tout en œuvre pour que les individus qui respectent ce cadre puissent vivre le plus harmonieusement possible.

Chapitre IV

Vers un modèle cumulatif d'articulation famille/travail

Bernard FUSULIER
Laura MERLA
David LALOY
Charlotte PLAIDEAU

Dans l'exercice de la parentalité contemporaine, l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale est sans nul doute un des grands enjeux à la fois individuels, familiaux et sociétaux, notamment lié à l'augmentation du nombre des couples bi-actifs, c'est-à-dire où l'homme et la femme ont une activité professionnelle¹⁵⁴. Sans nous attarder sur les chiffres, remarquons seulement que plus de 70% des mères ayant un enfant de moins de 6 ans et vivant en couple ont un emploi, ce qui situe sur ce plan la Belgique dans le peloton de tête des pays de l'OCDE¹⁵⁵.

Loin d'être un phénomène mineur, la problématique de l'articulation travail/famille s'inscrit au cœur des transformations contemporaines¹⁵⁶. En effet, selon B. FUSULIER, les mutations du travail et de la famille imposent une recomposition du lien entre ces deux sphères. Non seulement l'augmentation du taux d'emploi des femmes et la fin de la prédominance du modèle du « père gagne-pain » pèsent sur la relation travail-famille, mais aussi l'importance croissante des familles monoparentales, la flexibilité et l'intensification du travail, la persistante inégalité des genres face à l'emploi, le vieillissement de la population, etc. Nombre de personnes ont donc à jongler avec des impératifs contradictoires, se voient handicapées sur le marché du travail ou souffrent de ne pouvoir articuler de manière satisfaisante leurs divers engagements. La tension travail-famille est d'autant plus vive que l'ethos du devoir, qui a structuré le rapport au travail dans la société industrielle, se délite dans la société post-industrielle au profit d'un ethos de l'épanouissement¹⁵⁷. Il s'ensuit que l'idée du sacrifice de la vie familiale pour la vie professionnelle (ou inversement) s'accepte plus difficilement. Le défi est de taille¹⁵⁸. Il remet en cause l'alternative : « je mène une vie professionnelle ou je mène une vie privée », renvoyant à la perspective

¹⁵⁴ FUSULIER, B., MERLA, L., « Articuler vie professionnelle et vie familiale : enjeu de société, enjeu pour l'égalité », in *Cahiers de l'Education permanente n°19 : Quel genre pour l'égalité?*, Bruxelles, 2003.

¹⁵⁵ OCDE, 2001 : p. 134

¹⁵⁶ FUSULIER, B., « Introduction : Un enjeu de société », in *Les politiques sociales*, n° 3 et 4, FUSULIER B. (dir.), *Articuler travail et famille*, 2003, pp. 6-12.

¹⁵⁷ LALIVE D'EPINAY, C., « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours », in DE COSTER, M., PICHAULT, F., *Traité de sociologie du travail*, De Boeck, Bruxelles, 1994, pp. 55-82.

¹⁵⁸ LEWIS, S., LEWIS, J. (eds.), *The Work-Family Challenge : rethinking employment*, Sage Publications, London, 1996.

d'un jeu à somme nulle où ce que « je gagne dans l'une, je le perds dans l'autre ». Les femmes ont fortement été affectées par ce modèle « alternatif » ou « exclusif » qui, de manière sous-jacente, est fortement genré dans la mesure où il tient pour admis qu'elles sont responsables de leurs enfants et que les exigences de la maternité limitent leur performance en tant que travailleuses et favorisent leur engagement dans la sphère domestique¹⁵⁹. Les hommes sont de leur côté soumis aux pressions du travail avant toute chose, même s'ils voudraient être plus actifs sur la scène domestique et parentale en particulier¹⁶⁰. À l'heure actuelle, est davantage défendu un modèle « cumulatif » faiblement genré dans lequel l'investissement professionnel et l'investissement familial ne seraient pas incompatibles, ce qui pourrait préfigurer l'émergence d'une « société multi-active »¹⁶¹, c'est-à-dire une société fondée sur une nouvelle division et combinaison des activités sans qu'aucune ne soit hégémonique ni réservée à l'un ou l'autre sexe. Il en résulterait de nombreux effets bénéfiques tant en termes de bien-être des personnes et des enfants que d'égalité des chances ou de performance économique... En Belgique, plusieurs dispositifs et certaines propositions de loi qui sont apparues ces dernières années témoignent d'un intérêt croissant pour ce « modèle cumulatif ».

Remarquons que l'institutionnalisation du modèle « cumulatif » travail-famille (pour nous limiter à ces deux sphères, car nous pourrions l'étendre à la sphère des loisirs, de la formation, de l'activité culturelle...) se heurte à différentes forces, dont deux particulièrement vives et vivaces¹⁶². La première force est celle qui résulte de la logique du marché du travail car, comme l'écrit avec justesse Ulrich Beck : « *Le marché du travail exige la mobilité sans tenir compte des situations personnelles. Le couple et la famille exigent le contraire. (...) Le sujet du marché est l'individu seul, débarrassé de tout « handicap » relationnel, conjugal ou familial* »¹⁶³. Le credo de la « flexibilité » renforce cette logique. L'une

¹⁵⁹ TILLY, L.A., SCOTT, J.W., *Les femmes, le travail et la famille*, Petite Bibliothèque Payot, Paris, 2002.

¹⁶⁰ TREMBLAY, D.-G., « Comment les pères voient-ils les choses ? », in *Les Politiques Sociales*, n° 3 et 4, 2003, Bruxelles, pp. 70-86.

¹⁶¹ BECK, U., *The Brave New World of Work*, Blackwell Publishers Ltd, Oxford, 2000.

¹⁶² FUSULIER, B., « Concilier emploi-famille en Finlande : un modèle « cumulatif » aujourd'hui contrarié », contribution lors du Colloque de l'Association d'Économie Politique « *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux !* », Montréal, 18 et 19 novembre 2004.

des conditions du modèle « cumulatif » consiste par conséquent à élargir la marge de liberté des hommes et des femmes par rapport à la nécessité de vendre leur force de travail sur le marché pour atteindre des standards de vie acceptables. En d'autres termes, ils ne doivent pas devenir des « bourreaux » du travail afin de pouvoir dégager du temps et de l'énergie (y compris psychique et affective) pour se consacrer à d'autres activités. Il s'agit d'une condition de « décommodification » ou de « démarchandisation » de la force de travail¹⁶⁴, à travers des dispositifs variés (par ex. régulation du temps de travail, droit à des congés, des minima sociaux et salariaux conséquents...).

Un autre frein important est la nécessité du travail domestique et des soins à accorder aux enfants voire à d'autres personnes du tissu familial (qui repose encore souvent sur des épaules féminines). Le modèle « cumulatif » suppose dès lors un accroissement de la marge de liberté des personnes par rapport à la prise en charge des responsabilités et tâches familiales. Autrement dit, elles doivent trouver dans leur environnement un réseau de services de qualité et accessible (accueil à la petite enfance, éducation et aides diverses), de sorte à avoir une disponibilité pour autre chose (et la vie professionnelle notamment). Cette condition est celle de la « défamilialisation » des nécessités familiales¹⁶⁵, c'est-à-dire que ces dernières ne doivent pas être accomplies uniquement par les membres de la famille. À côté de la logique de « défamilialisation » se pose aussi la question d'une répartition plus équilibrée des tâches ménagères et éducatives entre les membres de la famille.

Le soutien institutionnel au développement d'un modèle « cumulatif » permet non seulement de mieux répondre aux aspirations des personnes et constitue une des conditions du bien-être des enfants, mais relève également (en Belgique et plus largement en Europe) de deux politiques convergentes : celle de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et celle d'une augmentation des taux d'activité de ces dernières.

¹⁶³ BECK, U., *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Flammarion, Paris, 2001, p. 257.

¹⁶⁴ ESPING-ANDERSEN, G., *Social Foundation of Postindustrial Economics*, Oxford University Press, New-York, 1999.

¹⁶⁵ *Ibid.*

Dans ce chapitre, nous allons tout d'abord faire un bref état des lieux des supports institutionnels en vue d'une meilleure articulation travail/famille. Dans un deuxième temps, nous reprendrons les propositions qui ont été débattues lors des Etats généraux des familles et qui vont dans le sens du soutien au développement d'un modèle cumulatif. Ensuite, nous analyserons le vécu de l'articulation travail/famille par les pères interviewés dans la présente étude.

1. Les grands supports institutionnels à l'articulation travail/famille

L'articulation travail/famille n'est pas qu'une affaire privée où les individus et les familles ont à établir des choix et à jongler avec diverses demandes et aspirations. Elle interpelle de toute évidence la puissance publique qui peut apporter une série de supports institutionnels à une meilleure articulation. Nous passerons ici en revue trois grandes mesures qui soutiennent celle-ci : les congés pour raison parentale ; la réduction ou suspension des prestations de travail ; les dispositifs d'accueil des jeunes enfants.

1.1. Les congés

Une première série de mesures concernent les congés qui permettent aux parents, à la mère et/ou au père, de mettre entre parenthèses leurs engagements professionnels pour s'occuper de leurs enfants. Le tableau ci-après synthétise ces mesures.

Tableau 5. Dispositions concernant le congé parental, les congés de maternité et de paternité assortis d'une protection de l'emploi

Conditions	Durée	Indemnité
Parents en activité	Congé de maternité : 15 semaines (17 semaines en cas de naissances multiples).	Rémunéré à 82% des gains le premier mois, et à 75% des gains (jusqu'à un certain plafond) pendant le reste de la période.
	Congé parental : chaque parent a droit à 3 mois de congé à temps plein ou à un maximum de 6 mois de congé à mi-temps ou à un maximum de 15 mois à 1/5 ^{ème} temps, qui peuvent être pris jusqu'aux 4 ans de l'enfant. Ce congé est un droit individuel et n'est donc pas transférable d'un parent à l'autre.	Droit légal instauré en 1998. Les parents qui le prennent reçoivent une prestation forfaitaire de 536,65 euros par mois.
	Congé de paternité et d'adoption : 10 jours.	100% des gains les 3 premiers jours et 82% du salaire brut les 7 jours suivants.

1.2. *La réduction ou suspension des prestations de travail via le crédit-temps*

D'autres mesures permettent une diminution de carrière et une réduction des prestations de travail à mi-temps. Ainsi, depuis le premier janvier 2002, tout travailleur du secteur privé peut interrompre sa carrière sans raison particulière, au moment où il le souhaite, pour une durée totale d'un an maximum, par période de trois mois minimum. Ce système remplace l'interruption de carrière, laquelle reste néanmoins en vigueur pour les travailleurs du secteur public (administrations, entreprises publiques autonomes, enseignement ...). Tout travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de cinq jours ou plus par semaine, peut également décider de réduire ses prestations à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine : c'est la diminution de carrière.

Faut-il encore indiquer que les travailleurs à temps partiel ont les mêmes droits que les travailleurs à temps plein, mais proportionnellement à la durée de leurs prestations de travail.

1.3. *Les dispositifs d'accueil des jeunes enfants*

Le tableau qui suit donne une idée de l'institutionnalisation de dispositifs d'accueil des enfants à la fois de moins de 3 ans et de ceux qui ont entre 3 ans et la scolarité obligatoire.

Tableau 6. *Dispositifs institutionnalisés d'accueil des jeunes enfants*

Organisation/financement		Effectifs couverts		Bénéficiaires prioritaires	
0 à 3 ans	3 à 6 ans	0 à 3 ans	3 à 6 ans	0 à 3 ans	Age de la scolarité obligatoire
Financement essentiellement public, mais organisation assurée aussi par les ASBL. Participation de l'administration centrale et des administrations locales, ainsi que des employeurs. Les parents assument environ 15% des coûts.	Organisation et financement assuré par les pouvoirs publics.	En 2000: 30% des enfants de 0, 1 et 2 ans ; 3 à 4 enfants par groupe ; principalement à temps complet.	En 2000: 97% des enfants de 3, 4 et 5 ans ; principalement à temps partiel.	Accès universel	6 ans

Source : OCDE

Bien que notre analyse soit restrictive, elle permet cependant de cerner les grandes politiques qui supportent l'articulation travail/famille. Notons que la plupart des mesures institutionnelles prises en faveur de cette articulation ne sont contraignantes ni pour les individus ni pour les entreprises, elles ouvrent un espace d'opportunités, parfois avec de fortes incitations mais ne débouchent pas nécessairement sur des mesures généralisées. Le congé de paternité, par exemple, est un droit ; combien de pères l'utilisent-ils ? Il en est de même de l'usage des congés parentaux ou du crédit-temps. Il importe par conséquent d'étudier complémentirement les usages des différents dispositifs.

1.4. *Les femmes demeurent les principales utilisatrices des dispositifs d'articulation travail-famille*

Les données concernant le congé parental et le crédit temps indiquent qu'ils sont majoritairement utilisés par des femmes. En décembre 2004 et sur l'ensemble du pays, elles étaient 48.458 à bénéficier d'un crédit-temps pour 30.762 hommes¹⁶⁶. Il est encourageant de constater que le succès grandissant qu'a connu ce régime ces dernières années (+ 140% entre 1996 et 2001 pour les hommes en région wallonne, par exemple) s'accompagne d'une diminution du rapport inégal entre les sexes. En région wallonne, il est passé de 10 hommes pour 90 femmes en 1996 à 36 hommes pour 64 femmes fin 2004. Rien ne garantit toutefois que ces interruptions de carrière sont utilisées pour raisons familiales. Les hommes utiliseraient davantage ce système comme un moyen de réduire leurs prestations en fin de carrière.

Le congé parental est utilisé d'une façon encore moins égalitaire en termes de répartition sexuelle : en 2004, 4.522 hommes ont pris un congé parental contre 22.558 femmes. Les inégalités hommes-femmes sont présentes dans toutes les régions du pays : en région flamande, 3.614 hommes ont pris un congé parental contre 16.082 femmes, en région

¹⁶⁶ Source : Onem.

wallonne, 688 hommes contre 5.282 femmes, et en région de Bruxelles-Capitale, 220 hommes contre 1.194 femmes¹⁶⁷. L'âge moyen des interrompants varie également en fonction du sexe : entre 30 et 39 ans pour les hommes, entre 25 et 34 ans pour les femmes¹⁶⁸.

¹⁶⁷ Source : Onem.

¹⁶⁸ Cette différence peut s'expliquer par la différence d'âge des jeunes parents.

2. Vers un modèle cumulatif faiblement genré

Dans quelle mesure le débat institutionnel, tel que nous l'avons étudié lors de la première phase des Etats généraux des familles est-il promoteur d'un modèle « cumulatif » ?

2.1. *Accroître la marge de liberté par rapport aux contraintes du travail*

Nous avons vu qu'une première condition du modèle cumulatif consiste à assurer une décommodification de la force de travail. Quelles sont les propositions discutées au niveau institutionnel qui vont dans ce sens-là ?

2.1.1. *Le congé parental*

Pour pallier le conflit potentiel entre la vie familiale et la vie professionnelle, une première forme de propositions concerne les congés, permettant de sortir momentanément de la sphère du travail pour se consacrer davantage aux nécessités de la sphère domestique.

Le débat actuel est traversé par une question plus large qui aborde l'égalité entre les hommes et les femmes face à l'emploi. Lors des Etats généraux des familles, les débats relatifs aux congés font en effet apparaître de façon exemplaire la volonté de rééquilibrer les rapports de genre en ce qui concerne leur implication dans la vie professionnelle et dans la vie familiale. Ce principe semble faire l'objet d'un consensus étendu. À travers un discours d'encouragement de prise de congés visant particulièrement les hommes, c'est bien une certaine *égalisation des rapports de genre* qui est visée, vis-à-vis de laquelle une intervention directe de l'Etat est attendue. Ainsi, d'une part il est plaidé pour une meilleure indemnisation des congés thématiques¹⁶⁹ plutôt que pour leur allongement, les risques liés à un retrait prolongé du marché du travail décourageant souvent les hommes à y recourir et risquant de pénaliser les mères en réduisant leur « capital humain » par un écarte-

¹⁶⁹ Il s'agit des congés parentaux, congés pour soins palliatifs, congés pour maladie ou hospitalisation d'un proche, congés d'adoption.

ment prolongé de l'expérience professionnelle. Certains acteurs institutionnels ajoutent d'autre part que cette mesure n'aura pas l'effet escompté sur les hommes tant qu'elle ne sera pas accompagnée d'une revalorisation du travail des femmes et que ne sera pas mise en place une véritable politique d'égalisation des salaires des hommes et des femmes (en moyenne, les femmes gagnent 89% du salaire des hommes en Belgique).

Ce constat amène les intervenants à une solution plus radicale encore, à savoir imposer un système d'alternance de prise des congés par les hommes et par les femmes sous forme d'un crédit-temps obligatoire. Obliger ainsi les hommes à prendre congé reviendrait à supprimer ce qui constitue l'un de leurs principaux avantages sur les femmes : la continuité du travail. En somme, une *demande d'intervention des pouvoirs publics* est préconisée, sous-entendant que la prise des congés par les hommes ne pourra s'autoréguler et que la finalité de l'égalité de genre justifie une telle approche.

Il est toutefois reconnu que la question ne relève pas seulement d'un choix individuel ou d'une intervention étatique mais aussi de la façon dont les milieux professionnels intègrent cette donnée. Il est d'ailleurs actuellement proposé d'instituer dans les entreprises un organe spécifique chargé de la problématique famille-emploi dont la fonction serait à la fois d'apporter une écoute aux travailleurs en difficulté et de diffuser les informations utiles en matière de congés.

On pourrait ajouter (mais cela déborde du cadre des Etats généraux) que les femmes de la FGTB prônent la suppression pure et simple des congés et l'instauration d'une réduction généralisée du temps de travail, mesure qui devrait selon elles permettre aux parents de mieux articuler vies professionnelle et familiale de manière durable. Elles pointent le coût énorme que les congés font peser sur la sécurité sociale.

2.1.2. La protection de la maternité

D'autres propositions vont davantage dans le sens d'une protection de la maternité en vue de renforcer la possibilité pour les femmes d'envisager un projet de maternité sans que celui-ci en vienne à les désavantager au niveau professionnel. Nous constatons que l'objectif sous-jacent n'est plus seulement l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, mais davantage la protection des femmes souhaitant s'investir

dans un projet parental, ce qui s'inscrit partiellement dans une logique nataliste face à la faiblesse du taux de fécondité, inférieur au renouvellement des générations (ce qui génère une série de questions, surtout économiques concernant le « stock » de main-d'œuvre et le financement de la sécurité sociale...).

Ces propositions affichent néanmoins le même principe général : aucun effet négatif ne doit découler de la maternité. Pour ce faire, diverses propositions sont avancées, même si la question de leur financement reste problématique, parmi lesquelles :

- 1° une meilleure protection de la maternité, en proposant d'augmenter l'indemnité de licenciement des mères afin qu'elle soit suffisamment dissuasive pour l'employeur ;
- 2° la suppression de l'association dite « discriminatoire » entre les « risques » de maternité et d'incapacité de travail ;
- 3° l'augmentation de l'indemnisation des congés de maternité ;
- 4° la vérification de la bonne application du dispositif des pauses d'allaitement ;
- 5° l'allongement du congé prénatal obligatoire ainsi que du congé postnatal en cas d'hospitalisation du nouveau-né.

2.1.3. La flexibilité du temps de travail

Un autre thème abordé dans les débats relatifs à l'allègement des pressions professionnelles concerne l'instauration progressive d'une flexibilité dans l'aménagement du temps de travail. La possibilité de négocier davantage les temps de travail en fonction des exigences familiales pourrait en effet réduire les difficultés liées à la conciliation famille/travail.

Ce thème suscite un débat fondamental sur le degré et les modalités d'intervention des pouvoirs publics, sur le rôle qu'ils sont amenés à jouer par rapport aux autres partenaires sociaux. Diverses propositions évoquent la revalorisation du temps partiel, la réglementation du travail à domicile... Mais le débat le plus symptomatique des enjeux est peut-être ailleurs : si pour d'aucuns, instaurer une flexibilité négociée entre chaque travailleur et son employeur permettrait une meilleure articulation famille/travail, d'autres évoquent le danger d'un tel aménagement personnalisé du temps de travail, et lui préfèrent le cadre collectif des instances paritaires. Ils considèrent qu'une individualisation

des processus de négociation ne manquerait pas d'accentuer les disparités de ressources des individus ; en admettant qu'elle permette aux plus qualifiés de négocier leurs horaires « à la carte », elle pénaliserait à coup sûr les plus vulnérables qui subiraient les conséquences de la société « 24h sur 24 » en récupérant les horaires les plus ingrats et les plus contraignants. C'est donc ici la libéralisation de l'aménagement du temps de travail qui est crainte et contrebalancée par la demande du maintien des repères communs et d'une intervention coordonnée des pouvoirs publics dans ce type de décisions et leur examen par des organes de la concertation sociale (Comité paritaire et sub-comité, Conseil d'entreprise et Comité pour la prévention et la protection au travail). C'est dans ce cadre que s'inscrit le souhait des femmes de la FGTB de supprimer les congés (mesures individuelles) pour les remplacer par une réduction généralisée du temps de travail (mesure collective).

La proposition d'un contrôle législatif de l'articulation harmonieuse famille/travail s'inscrit dans cette même tendance. Ainsi, il a été proposé d'adopter une loi obligeant les entreprises à tenir compte des contraintes familiales des salariés pour la détermination de leur rythme de travail, ainsi que d'adhérer à une Charte mentionnant les souhaits de carrière et les priorités de chacun. Dans le même registre, d'autres ont suggéré d'intégrer dans la législation l'obligation, pour chaque entreprise, de nommer au sein de son organisation une « personne de confiance » qui serait à l'écoute des travailleurs. Cette personne pourrait soit être intégrée dans un organe existant (CPPT ou conseil d'entreprise), soit être à la source de la création d'une nouvelle fonction.

2.2. *Accroître la marge de liberté par rapport aux contraintes familiales*

Une deuxième condition doit être remplie corollairement à la première pour développer le modèle « cumulatif » d'articulation famille/travail. Il s'agit de rencontrer cette fois le principe de « défamilialisation » qui a pour objectif de permettre un allègement des pressions engendrées par la vie familiale.

Les propositions allant dans ce sens concernent essentiellement l'accès aux services d'accueil. Précisons que ces mesures s'inscrivent encore une fois dans la perspective d'égalité des chances face au développement d'une carrière professionnelle. La possibilité de conjuguer les

deux types d'activité de façon harmonieuse est un objectif qui, dans les discours, est secondarisé par rapport à la politique d'augmentation du taux d'activité et si possible d'emploi des femmes.

Ainsi, divers dispositifs allant dans le sens d'une « défamilisation » sont préconisés, à savoir :

1. réduction de la TVA pour les infrastructures d'accueil afin d'encourager tant la construction que la rénovation ;
2. allègement du coût du travail via des réductions de cotisations patronales à l'ONSS afin de générer de nouveaux emplois et de créer de nouvelles places d'accueil ;
3. affectation d'une part des cotisations patronales à la création de places d'accueil et d'emplois dans le secteur ;
4. extension du système de déductibilité fiscale via le « crédit d'impôt » de sorte qu'il bénéficie aussi aux familles socio-économiquement plus défavorisées ;
5. report de l'âge maximum de l'enfant ouvrant droit à la déduction fiscale de frais de garde.

L'ensemble de ces mesures, en encourageant le recours aux services d'accueil d'enfants, agirait en faveur d'un allègement des tâches familiales exercées par les femmes, et ferait ainsi office d'incitant à leur entrée sur le marché du travail. Au-delà de la fonction éducative et de soin, au-delà de la fonction sociale des lieux d'accueil, c'est leur fonction économique qui est épinglée : ces mesures visant à mettre les hommes et les femmes sur un pied d'égalité, de sorte que fonder famille ne soit plus un obstacle à l'insertion des femmes sur le marché du travail, et inversement, que travailler n'ait pas une répercussion trop négative sur la qualité de la vie familiale et que cela puisse inciter l'implication des hommes dans le milieu domestique. Notons que ces mesures encouragent une externalisation de la prise en charge du soin des enfants pendant les heures de travail en la confiant au secteur de la petite enfance (crèches et garderies agréées), secteur largement féminisé. Si aucune action n'est menée afin de rééquilibrer la part des hommes et des femmes qui travaillent dans le secteur de la petite enfance, l'externalisation risque d'avoir pour effet pervers le maintien de l'idée selon laquelle ce sont les femmes qui seraient les plus « naturellement » qualifiées pour prendre en charge les enfants.

La prise en charge des seniors, incombant très majoritairement aux femmes, s'inscrirait également dans le cadre d'une politique d'égalité des chances et d'une meilleure articulation famille/travail. L'évolution socio-démographique souligne l'importance de cette problématique. Si en 2000, 16,8% des Belges étaient âgés de 65 ans et plus, l'Institut national de Statistiques prévoit que d'ici 2050 ils représenteront 26,5% de la population totale. Cette prévision transforme la question de l'encadrement des seniors en un véritable enjeu politique. L'importance d'établir un bilan de la situation actuelle et de créer des instances chargées de réfléchir sur cette problématique a été rappelée lors des Etats généraux des Familles. La plupart des mesures proposées concernent l'accès aux soins de santé pour tous et les aspects financiers de la prise en charge des personnes âgées (révision du financement du secteur, soutien financier à l'aide informelle à domicile, indemnisation des bénévoles, développement des chèques-services etc.).

Ces débats concernant l'articulation famille/travail génèrent des oppositions qui révèlent la tension fondamentale entre primarité ou secondarité du travail par rapport à la famille. Or, le type idéal du modèle « cumulatif » véhicule le principe qu'une sphère d'activité ne soit pas dominante, de sorte que les personnes puissent articuler de façon plus harmonieuse leurs diverses implications, ce qui pourrait participer à un jeu socio-économique à somme croissante.

Si le débat institutionnel reste traversé par une tension d'une sphère par rapport à l'autre, comme les propositions récentes le soulignent, il participe néanmoins à la promotion d'un modèle davantage cumulatif qu'alternatif/exclusif. Maintenant, comment l'articulation travail/famille est-elle vécue par les personnes concernées, et, dans cette recherche, par les pères interviewés ? De quelles perspectives sont-ils porteurs ? Comment parviennent-ils à mener conjointement leur vie professionnelle et leur vie familiale ? Voilà quelques questions qui ont guidé notre analyse des interviews.

3. L'articulation travail/famille à travers les pères

Nous avons pu constater que l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale fait partie des préoccupations essentielles des pères rencontrés. Face à « la nécessité de gagner sa vie », l'articulation ne va cependant pas de soi. Il faut faire des choix, sacrifier des heures de sommeil et des loisirs, jouer sur le temps de travail, recourir à l'aide intergénérationnelle, utiliser les structures existantes, se répartir les tâches domestiques, etc. Dans cette section, nous allons, dans un premier temps, faire ressortir une série d'arrangements de base qui rendent possible ladite articulation et, dans un deuxième temps, nous interroger sur la façon dont les pères investissent l'espace domestique : « Que font les nouveaux pères ? » Etant donné la méthodologie adoptée et la logique de constitution de notre échantillon de pères, nous ne prétendons nullement à une quelconque représentativité ni exhaustivité (le guide d'entretien n'étant d'ailleurs pas consacré exclusivement à la question). Notre analyse a de ce fait un caractère exploratoire et heuristique.

3.1. Quelques arrangements pour concilier travail et famille

La temporalité est indubitablement une dimension importante dans l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Comme le dit la sentence populaire : « Il n'y a que 24 heures dans une journée ». Or comment concilier les deux temps sociaux ? Le temps de travail est a priori plus hétéro-déterminé que le temps familial, bien que ce dernier soit fortement tributaire de la manière dont le premier est établi. À partir de nos interviews, trois jeux sur le temps ont été mis en avant : la réduction du temps de travail, sa flexibilisation choisie (et négociée), l'usage des congés. Si la marge de manoeuvre autour du temps de travail est une donnée fondamentale, il en est de même de la capacité à externaliser les activités domestiques, c'est-à-dire à les reporter sur d'autres, soit dans une logique familialiste (e.a. solidarités intergénérationnelles) soit dans une logique dé-familialiste (e.a. recourir aux services présents dans son environnement). Il n'en demeure pas moins qu'une partie non négligeable des tâches doit faire l'objet d'une attribution dans la famille immédiate, c'est-à-dire d'un partage des tâches

(notamment au sein du couple, s'il existe). Passons en revue ces différents arrangements.

3.1.1. Réduire son temps de travail

Statistiquement parlant, nous savons que peu d'hommes réduisent leur temps de travail. En 2003, 6,4% des hommes âgés de 15 ans et plus travaillaient à temps partiel contre 41% des femmes du même âge. Parmi les personnes travaillant à temps partiel, 3% des hommes invoquent explicitement la garde des enfants comme raison principale ayant motivé leur travail à temps partiel contre 24,5% des femmes (ce qui ne veut pas dire que le soin des enfants ou la vie de famille n'interviennent pas dans les autres cas)¹⁷⁰. Dans nos interviews, la contrainte économique était généralement avancée par les pères pour justifier le fait qu'ils ne réduisaient pas leur temps de travail, sans pour autant rejeter entièrement la possibilité. Par exemple, Nicolas nous explique qu'il travaille à temps plein malgré le fait que ce rythme l'éloigne considérablement de ses enfants. Selon lui, il ne s'agit pas vraiment d'un choix :

« Écoutez, je pense que c'est le cas de beaucoup de personnes, la situation économique n'est pas très facile, chacun s'accroche à son boulot ».

Mais, au-delà de la question de la vulnérabilité qui implique de « s'accrocher à son boulot », la réalité financière pèse lourdement sur les attitudes. L'extrait de Michaël ci-après souligne d'ailleurs qu'on peut avoir un rapport positif à son travail, tout en souhaitant « travailler moins », sans pour autant le faire pour des raisons financières :

« Bon moi à la limite j'aimerais travailler encore moins, mais bon, d'un autre côté, je vais garder un plein temps, surtout au niveau financier. Donc pour un plein temps en fait, je trouve que j'ai un horaire qui est quasi idéal ».

Cet aspect des choses nous conduit au dilemme entre deux exigences qui ont tendance à se contredire. D'un côté, l'arrivée d'un enfant implique une plus grande disponibilité des parents au sein du foyer familial, et de l'autre, elle demande une stabilité financière et donc une stabilité

¹⁷⁰ Source : Enquête sur les forces de travail 2003.

d'emploi, pour assurer un certain avenir à la progéniture. Ce dilemme nous est résumé par Nicolas :

« Je pense que c'est un mouvement général de bien-être aussi, donc de réduire le temps de travail. Maintenant, on est confronté d'un autre côté à une réalité économique aussi qui demande quand même pas mal d'investissements de chacun. Oui, effectivement, je pense que si j'avais la possibilité de me retrouver déjà plus près, ça me permettrait peut-être déjà d'avoir un mieux-être ».

Des pères ont cependant recours à la réduction du temps de travail. Ainsi, Franck, dont la conjointe est cadre, travaille à temps partiel comme instituteur, ce qui lui permet de se consacrer davantage à sa famille, d'autant plus qu'il peut organiser son horaire comme il le souhaite :

« Donc actuellement moi je travaille douze vingtième, donc ça fait un peu plus d'un mi-temps. Et donc voilà! La seule contrainte que j'ai fixée, comme on a parmi nos enfants un enfant qui est handicapé, que j'ai confié et vais rechercher... donc c'est de ne pas avoir cours très tôt le matin ou très tard le soir de manière à ce que ça soit compatible avec l'horaire familial ».

3.1.2. Choisir son temps de travail

Frank (cf. supra) a non seulement réduit son temps de travail, mais il dit aussi avoir pu l'aménager, en accord apparemment avec sa direction. En effet, un autre arrangement, pour autant qu'il soit possible, est d'adapter les différents temps en ayant une souplesse dans la détermination des horaires. Stéphane nous explique que cet aspect a été déterminant dans son parcours professionnel :

« Je suis indépendant maintenant depuis... plus de 5 ans. C'était quelque chose dont j'avais envie pour moi depuis longtemps et c'est clair que l'idée de pouvoir être maître de mes horaires pour pouvoir gérer les gosses a été fondamentale, ça c'est évident. Et... ça, c'est vraiment un choix qui a été fait avec... d'une part le plaisir d'être indépendant et de gérer sa vie et avec, en même temps, toute l'insécurité que ça peut apporter. (...) L'autre choix tout à fait conscient qui a été fait, c'est que au bout d'un moment, on s'est rendu compte que le travail sur place, c'était pas possible, donc on a acheté un lieu où on aurait dû louer, ça serait revenu au

même et ça veut dire, ça fait ... (...) une partie fixe du revenu qui part dans ce type de location. Mais on a choisi là... Je suis à 50 mètres de la maison. (...) Marie étant indépendante aussi. Ça veut dire que quand elle a un besoin d'urgence, bien moi, je peux être rapatrié pour m'occuper... »

Michaël notamment a la possibilité d'avoir un jour de congé par semaine pour s'occuper des enfants tout en gardant quasiment un temps plein. Il nous décrit tout le confort que cela apporte :

« On a un système (...) qui nous donne une grande liberté dans le sens où moi j'ai un jour libre par semaine, où en contrepartie je travaille un samedi sur quatre, mais c'est facile à gérer. Et Sylvie, elle a un horaire qu'elle peut assez... jusqu'à un certain point, organiser elle-même donc... comme elle a un poste à responsabilité où elle fait une gestion de plusieurs maisons de quartier. (...) Moi (...) je commence tôt à 7h30 en général, et j'ai fini alors à 16h30 et maintenant que je ne dois plus aller chercher Léa à l'école, ça me fait encore gagner quasi trois quarts d'heure. Donc ça c'est un confort de vie qui est très important pour moi ».

« (...) Interviewer : Qu'est-ce que ça vous apporte surtout, vous avez l'impression ?

Interviewé : Mais de pouvoir faire des choses à la maison, soit un petit bricolage ou de préparer... les repas pour plusieurs jours sur un jour. Ce qui fait qu'on ne doit pas cuisiner les autres jours le soir. Ou faire des courses en semaine, en journée, qui est beaucoup plus relax que de les faire un samedi ou un vendredi soir quand les magasins sont un peu bondés. Et aussi au niveau confort de vie... d'avoir une journée à la maison, pour faire ce que l'on veut pour soi ».

Néanmoins, il nous avoue apprécier le rythme de vie imposé par le travail car il participe, selon lui, d'un certain équilibre de vie :

« Bien je trouve que le travail est aussi très structurant. Je trouve que c'est important d'avoir des horaires organisés qui nous sont imposés. J'aime bien cette idée là. (...) Que ce soit quelque chose qui est organisé pour moi. Ça je trouve, ça me structure. Ça structure ma vie ».

Les changements au niveau familial (divorce, naissance d'un enfant, accident...) peuvent engendrer de nouvelles tensions temporelles. La possibilité de réaménager son temps de travail est alors cruciale. Louis

est l'un de ceux qui ont pu négocier leurs horaires suite à un événement inattendu. Il témoigne de l'arrangement qu'il a pu régler la semaine pendant laquelle sa conjointe était hospitalisée :

« Ah ben, le matin je me levais, donc je m'étais arrangé avec mon travail en disant "voilà, est-ce que je peux commencer"... parce que je commence très tôt. Là je commence à sept heures, donc là j'ai demandé pour commencer à neuf heures et terminer à trois heures et demie et bon, j'ai eu beaucoup de chance, ils l'ont accepté ».

Ce témoignage souligne combien cette stratégie est dépendante des milieux professionnels, ce qui est étayé par les deux extraits suivants dans lesquels nos interlocuteurs, Hichem et Patrice, expriment à contrario l'impossibilité de négocier leur temps de travail avec leur employeur, et les difficultés que cela génère en matière d'articulation travail/famille.

« Et puis deux jours après on me convoque on me dit : " Oui... Monsieur, on ne travaille pas à la carte ici, faut être à l'heure. Vous travaillez dans une société extrêmement rigoureuse, extrêmement exigeante. Même dans votre poste de travail..." (...) Vraiment, c'est une société qui ne vous pardonne rien. Il n'y a que l'efficacité et que le travail et... Il n'y a pas de place pour la famille, il n'y a pas de place pour les enfants, il n'y a pas de place pour le sentiment ».

« Mais c'est-à-dire que là... On était obligé de s'organiser autour de mes horaires de travail qui... n'étaient pas négociables donc c'était vraiment... Je partais le matin et... je revenais quand je pouvais. Donc en général... je dirais, les trois quarts du temps, il n'y a pas de problème d'horaire, je rentrais le soir comme tout le monde. Mais de temps en temps, je pouvais y passer la nuit, ne pas revenir, téléphoner pour dire que je ne reviendrais pas avant... Dieu sait quand. Je ne savais pas moi-même. Et donc, il y a des moments où c'était... relativement lourd, surtout pour mon épouse puisque moi une fois, tant que j'étais au travail finalement, je faisais ce que j'étais habitué à faire. Mais c'est vrai que... ça rendait très difficile d'organiser des choses à long terme. Il y a eu la période où mon fils était... tout petit, donc il allait à la crèche. Donc il fallait le reprendre à des heures fixes etc. Donc c'était vraiment beaucoup plus difficile... »

Une question est de savoir jusqu'où une flexibilité d'horaire choisie par la personne est extensible dans les entreprises et organisations ? D'après les témoignages, certaines d'entre elles restent encore fortement empreintes du modèle alternatif/exclusif. La réalité économique et le monde du travail tel qu'il fonctionne actuellement freinent fortement les mutations culturelles concernant l'articulation des temps familial et professionnel. Le monde du travail restant fortement influencé par le modèle alternatif/exclusif, nous pouvons faire l'hypothèse que le rythme familial doit davantage s'adapter au temps professionnel que l'inverse, et que les parents doivent plus souvent avoir recours à des stratégies de défamilialisation.

3.1.3. *Le recours aux congés*

Comme nous l'avons vu, le recours au congé parental ou aux crédits-temps est très majoritairement le fait des femmes. Parmi nos pères, plusieurs ont (ou ont eu) une conjointe qui utilise (ou a utilisé) cette opportunité qui constitue de fait un dispositif favorisant un principe de cumulativité, tout en étant fortement genré.

Il n'en reste pas moins qu'un nombre de pères, qui sera probablement grandissant à l'avenir, utilise ces opportunités institutionnelles. Néanmoins, nous pouvons constater que malgré ces possibilités, les pères interrogés expriment une certaine prudence quant au recours à ces congés. Encore une fois, le facteur financier contrarie l'accès à ce type d'avantage. Benjamin exprime, à ce propos, l'aspect discriminatoire de l'accès à ces formules :

« Il y a le congé de paternité. C'est génial, le congé de paternité mais comment est-ce qu'on fait pour payer sa maison et tous ses frais avec ça ? Ce n'est pas possible ».

« J'ai toujours mis ça de côté parce que c'était irréalisable ! Donc le système fait que socialement on offre des possibilités aux gens. C'est pour qui ? Les gens qui ont vraiment les moyens. Économiquement, ce n'est pas possible ».

La conjoncture n'est pas le seul élément invoqué pour justifier la réticence à profiter du congé parental. Lorsque nous demandons aux pères d'envisager la possibilité d'avoir 6 mois de congé parental à partager avec leur conjointe sans conséquences financières, l'engouement n'est

pas toujours de mise. Ainsi, Nicolas nous explique que c'est du côté de son épouse que le partage pourrait poser problème, étant donné son attachement à ses enfants :

« Je pense concrètement, mais il faudrait que j'en discute avec ma femme, je pense que j'aurais plus tendance à lui proposer les six mois parce que je pense que ma femme a toujours une relation très forte avec les enfants. Je l'ai également. C'est important. Mais je vais dire peut-être plus à son niveau. Donc peut-être que je donnerais les six mois à mon épouse ».

Julien souhaiterait tout de même partager le congé parental, malgré qu'il invoque le même type d'arguments pour expliquer qu'il ne prendrait pas les 6 mois pour lui alors qu'il pourrait l'envisager pour sa femme :

« Interviewé : Oui mais alors à ce moment-là, peut-être bien que les trois mois chacun... j'opterais plus pour cette situation-là que six mois la maman et... certainement pas six mois le père parce que je pense que l'enfant a besoin de sa mère.

Interviewer : Plus que du père ?

Interviewé : Bien je pense que la maman a surtout besoin aussi de son enfant dans les premiers temps. Même si on est le père... je pense que ce que ressent la mère est quand même différent par rapport... Le fait déjà de l'avoir porté pendant neuf mois et de l'avoir mis au monde, ça je pens. ».

Le discours concernant le rôle prépondérant de la maman dans les premiers âges de l'enfant est plutôt répandu et influence considérablement la prise du congé parental par les pères.

D'autres, comme Michel, n'hésitent pas à dire qu'ils ne prendraient pas le congé parental parce qu'ils ne souhaitent pas s'occuper d'un bébé :

« Interviewer : Est-ce que si vous pouviez bénéficier de six mois à plein temps de congé parental, est-ce que... déjà est-ce que vous trouveriez ça utile, est-ce que vous le prendriez ?

Interviewé : Pour langer le bébé tous les jours ?

Interviewer : ...pendant six mois...

Interviewé : (rire)

Interviewer : Ou alors est-ce que... comment vous les partageriez avec

votre femme, justement, est-ce que vous prendriez trois mois chacun, ou est-ce que vous prendriez six mois à mi-temps chacun, comment vous pensez que vous organiseriez ça?

Interviewé : Je dois dire que moi je ne suis pas très lange hein! (...)
Quelquefois il fallait bien!

Interviewer : Vous auriez plutôt laissé à votre femme le congé?

Interviewé : Oué, oué, ça lui fait plaisir elle, c'était le but de sa vie, c'est pas mon but! (rire) ».

3.1.4. Externaliser certaines tâches familiales

Pour parvenir à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, mais aussi accéder aux loisirs, les pères rencontrés mobilisent également leur environnement, que ce soit en utilisant les dispositifs externes participant de la défamilialisation ou en activant des solidarités domestiques. En effet, que ce soit pour la garde des enfants ou des tâches domestiques, il est fréquent que les pères utilisent les dispositifs existants : crèches, services d'accueil à l'enfance, baby-sitter ou femmes de ménages, pour citer celles évoquées dans les entretiens.

Bien que la notion de « famille » se réduise de plus en plus au noyau « parents-enfants », au sein de notre petit échantillon, la solidarité intergénérationnelle ou familiale est encore largement activée. La disponibilité d'autres membres de la famille élargie, notamment pour la garde des enfants, est une source d'allègement des pressions familiales. Jean-Pierre nous décrit l'aide des grands-parents :

« Ben dans la mesure du possible c'est les grands-parents qui nous aident de ce côté là parce qu'ils sont pensionnés et donc il est arrivé... On va dire à 99 ou 90% des cas où ils gèrent parce que... les dernières minutes... la grande est malade, la plus petite ou la moyenne, donc celle de douze ans est malade. Il a été la rechercher et ils l'ont gardée chez eux. Euh... une fois on a eu une amie qui est intervenue et dans la mesure du possible on essaye de se libérer si c'est vraiment quelque chose de grave ».

Ce type d'entraide peut s'étendre au réseau des amis proches, comme l'exprime Félix :

« Il y a les grands-parents qui peuvent s'en occuper, des amis, des... C'est en ça aussi que les amis font partie ... de la famille. Et ce qu'il y a

aussi, ça peut m'arriver de prendre en charge des enfants d'amis. Euh... Le fait qu'on en ait, en avoir deux, voire quatre ou six à la maison, c'est pareil, ça change rien ».

Cependant, toutes les activités domestiques ne pouvant être reportées sur autrui, des modalités de partage des tâches domestiques sont à trouver.

3.1.5. Le partage des tâches domestiques

Le partage des tâches domestiques est une question complexe, qui sera traitée dans le point 3.2. Il représente néanmoins un arrangement de prime importance pour rendre possible l'articulation travail/famille. Ce que nous observons, c'est que le degré d'investissement des personnes dans la sphère familiale est souvent associé à leur investissement professionnel. Il se joue quelque chose de l'ordre, pour reprendre l'expression de Claude Dubar¹⁷¹, d'une « arithmétique des gratifications », faisant que l'individu aura tendance à s'investir dans les champs d'activités dans lesquels il se sent le plus reconnu et valorisé.

Dans cette optique, le cas d'Emilien, père au foyer, est intéressant. Ce choix d'être père au foyer est, nous dit-il, lié à l'instabilité de son métier de photographe, contrairement au statut de salariée temps-plein de sa compagne. Quant à Jean-Claude, c'est la difficulté d'obtenir un permis de travail en tant qu'immigré rwandais qui l'a fait renoncer à sa profession d'agronome pour rester à la maison. De même, si Franck a troqué sa carrière d'économiste contre un mi-temps d'instituteur pour s'occuper des enfants, c'est avant tout parce que son épouse exerce un poste d'ingénieur civil à haute responsabilité :

« On s'est marié. Elle était ingénieur, elle travaillait déjà à ce moment là, et dans un poste à haute responsabilité. Et s'est posé le choix au moment de se marier, comment on allait répartir les rôles ? Et donc, il était convenu, entre guillemets, que comme moi j'enseignais pendant que je faisais mes études de sciences éco, que j'aimais bien ce métier là,

¹⁷¹ DUBAR, C., *La crise des identités : l'interprétation d'une mutation*, PUF, Coll. Le lien social, Paris, 2000.

que je continuerais à enseigner et que elle continuerait à travailler et que c'était pas du tout une femme dans ses casseroles. Donc elle a continué à travailler et moi j'ai continué à enseigner ».

A l'exception du choix délibéré de Nils d'être gardien encadré de l'ONE, pour lequel il s'avoue d'ailleurs être « hors norme », la décision de rester au foyer est bien souvent le résultat d'un calcul mettant en balance, d'une part les perspectives professionnelles de chacun des époux, d'autre part leurs compétences et savoir-faire domestiques. Certains expriment clairement à ce propos l'idée qu'ils ne participent pas aux tâches parce qu'ils ne s'en sentent pas capables. C'est le cas de Nicolas :

« Là, je ne devrais pas vous le dire parce que... En toute honnêteté, c'est ma femme qui gère vraiment tout l'aspect lié aux enfants dans le sens, la préparation du repas, les laver le matin, de prendre leur douche le soir etc., c'est ma femme... Je sais parfaitement bien prendre la relève quand elle n'est pas là et m'en occuper mais avec le temps... Il faudrait peut-être l'interroger mais je pense qu'avec le temps, ça s'est fait d'une manière peut-être inconsciente mais disons que c'est plutôt elle... »

« Je vous répète, en fait, elle a toujours été beaucoup plus manuelle, ménagère que moi. C'est clair que moi j'ai plus une activité liée au bricolage à la maison, donc extérieure. Effectivement, je me sens toujours très bien dans mon élément mais par contre, les tâches plus ménagères, repasser, je vais dire que ce n'est pas mon domaine, c'est peut-être un peu macho, mais ce n'est pas mon domaine, je n'en suis pas capabl. ».

Il nous faut néanmoins observer, à côté du critère de la gratification, que ce sont généralement les exigences professionnelles du point de vue de la disponibilité qui déterminent l'investissement de chacun des parents dans la réalisation des tâches domestiques. La conjugaison des deux « carrières » est source de pression. Marcel, dans l'extrait suivant, estime d'ailleurs qu'un modèle cumulatif basé sur deux temps pleins sans partage des tâches serait « ingérable » :

« Finalement, si on remonte ici à ma jeunesse, la femme a été à la cuisine tout le temps. Bon elle était à la maison, c'était le père qui rapportait l'argent, c'était le père qui rapportait l'argent. Puis il y a eu une évolution de la société, puis les femmes ont commencé à travailler, ce qui amène un couple à partager les tâches ménagères, sinon c'est impossible,

ingérable. Si chacun travaille et a un temps plein... Mais c'est... C'est fou quoi ! C'est fou ! En plus les enfants qui viennent s'ajouter, on a plus, on a plus de temps libre quoi ».

Dans la même logique, si la conjointe réduit son temps de travail, le partage des tâches ne se fait plus de façon égalitaire (au sens strict), comme les quelques extraits ci-après l'illustrent :

« Mais il n'y a jamais eu de problème par rapport à ça puisque Nadine ne travaillait pas à temps-plein. Elle ne m'a jamais demandé de faire des travaux de ménage. Je n'ai jamais eu aucun reproche par rapport à ça : "Tu ne fais pas le ménage !" » (Grégoire)

« Il faut savoir que étant donné que ma femme travaille à 4/5, elle rentre plus tôt que moi et donc... généralement tout ce qui est souper... c'est elle qui organise ». (Jean-Pierre)

« Les mères, beaucoup de mères à l'heure actuelle ont encore des $\frac{3}{4}$ temps ou des mi-temps ou des... Donc il est logique qu'elles s'investissent $\frac{1}{4}$ ou moitié plus que les hommes ». (Jean)

Il est intéressant de relever que ce raisonnement ne traduit pas nécessairement un rapport de genre. Pour Jean-Claude, père au foyer, il est entièrement normal qu'il se charge des tâches ménagères :

« Parfois elle aide pour faire la vaisselle, bon. Mais seulement, bon, je vous dis, je ne peux pas lui imposer de faire une partie de mes tâches alors que, elle a fait plus que moi. Ce n'est pas parce que elle a l'argent du ménage, ce n'est pas ça. Elle a fait plus parce que quand elle rentre, elle est fatiguée. Elle est plus fatiguée que moi. Moi, je peux m'asseoir. Au matin, la première chose que je fais avant de commencer à faire ma vaisselle, je lis le journal. C'est un luxe, un luxe que je me permets. Elle n'a pas le temps de lire ce journal. J'écoute la radio. Elle n'a pas le temps d'écouter la radio donc si elle doit être informée des trucs, c'est moi qui l'informe. Tout ça c'est comme un luxe. »

D'autres témoignages expriment cependant l'importance d'un partage équitable des tâches, dans la mesure où l'investissement professionnel le rend possible, comme nous l'explique Louis :

« Donc, il n'y a pas de choses bien déterminées. (...) Moi, surtout le week-end (...) la semaine, presque pas parce que je travaille mais le week-

end, ça oui, ça d'office, ben c'est moi, je commence peut-être des fois à ranger ou c'est quelqu'un qui a rangé puis bon si elle a rangé, je fais les poussières ou sinon je... Ça n'a aucune importance. Le tout, c'est qu'on essaye de mettre tout le monde à contribution pour, dans un court temps, que ça soit fait. Les seules choses que tu fais, c'est vraiment la lessive ».

3.2. *Que font ceux qui se proclament « nouveaux pères » ?*

L'entrée des femmes sur le marché du travail est une donnée primordiale de la problématique contemporaine de l'articulation famille/travail. Cela va-t-il de pair avec une entrée plus marquée des hommes dans la sphère familiale ? Pour répondre à cette question directrice, nous avons déterminé trois plans interreliés, qui correspondent chacun à une sous-question spécifique : le rapport des pères aux activités domestiques (Quelles tâches prennent-ils ou délaissent-ils ?) ; l'appropriation des tâches (Y a-t-il une appropriation typiquement masculine ?) ; le degré de valorisation de la sphère domestique (Y a-t-il valorisation ?).

3.2.1. *Le rapport aux activités domestiques*

Observons pour commencer, à travers les entretiens, que ceux qui se revendiquent « nouveaux pères »¹⁷² mettent en avant une plus grande implication par rapport aux soins prodigués aux enfants. D'autres tâches domestiques – le torchon et le fer à repasser par exemple –, paraissent être moins appropriées même par les « nouveaux pères ». Ainsi, Franck, enseignant mi-temps et père au foyer de six enfants (sa compagne travaillant à temps plein), dit immédiatement, lorsqu'il est interrogé sur la répartition des tâches domestiques :

« Les lessives ça c'est moi qui lance les machines et on a un séchoir. Moi je repasse pas, ça c'est la seule chose que je ne fais pas ».

Quant à Guy, trans-sexuel, qui s'est pourtant aussi occupé de ces tâches pendant les dix années où il était femme, il raconte :

« Enfin avec ma compagne maintenant, là je sais tout faire, elle sait éga-

¹⁷² C'est notamment en ces termes que Jean, Geoffroy et Nils se désignent.

lement faire énormément de choses. Mais c'est comme si il y avait certains rôles qu'on remettait automatiquement en place. Enfin je ne sais pas dire. Par exemple... Je dis : " Écoute, moi le repassage, franchement... non ! Je vais lentement, je ne suis pas motivé." Et elle dit : "Mais oui, moi je vais très vite". Et par contre, elle va me laisser la version bricolage ».

De même, Nils – père au foyer et gardien encadré de l'ONE –, répond spontanément « ben moi je fais de tout hein », pour ensuite relativiser son propos :

« Bon, Sandrine s'occupe plus des tâches... je ne sais pas moi... comme le linge, le repassage... Je ne sais pas... laver par terre... Malgré que je le fais aussi de temps en temps... enfin, c'est suivant notre... organisation de la journée ou des choses comme ça ».

Armand explique quant à lui :

« On partageait presque tout. Sauf... bon, maintenant je me débrouille pas mal en cuisine s'il le faut. Mais à l'époque ce n'était pas le cas. À part ça, j'ai tout fait. Oui ! Donc les enfants, je les ai langés, je les ai... j'étais dans cet air des nouveaux pères de l'époque. Parce que ça c'était un peu exceptionnel à l'époque ».

Comme l'expression « nouveau père » l'indique, c'est davantage les tâches de soins aux enfants que les tâches ménagères qui caractérisent l'entrée de l'homme dans la sphère domestique. À cet égard, remarquons combien « donner le bain aux enfants » est manifestement une tâche charnière à la frontière entre le père classique et le « nouveau père », comme si c'était un minimum à faire pour pouvoir ressentir son implication vis-à-vis des enfants. Plus fondamentalement, on a l'impression qu'au travers de cette activité, le parent « minorisé », par rapport à un autre parent qui serait plus présent dans l'espace familial, peut affirmer et ressentir sa parentalité.

Pour Emilien, père au foyer, qui a de multiples occasions de s'occuper de ses enfants, c'est sa femme qui donne le bain :

« Je fais tout sauf donner le bain, ça je laisse à ma compagne ; elle fait ça quand elle rentre, et je crois que c'est important ; c'est un moment privilégié avec l'enfant. Moi, il passe déjà toute la journée avec moi, donc je peux bien lui laisser ça ».

De même, Bernard – père biologique du petit Pierre élevé en co-parentalité avec un couple de femmes – se réfère à cette activité lorsque nous lui demandons comment il perçoit le rôle de la co-mère :

« Bien pour moi c'est comme une deuxième maman en fait parce qu'elle partage quand même le quotidien d'Alice et de Pierre, donc pour le moment elle est très proche de lui... Le soir elle est toujours là, elle donne le bain. Pour moi c'est comme un troisième parent ».

D'une manière générale, les soins apportés aux enfants constitueraient dorénavant un attribut du père, nouveau en regard des générations antérieures.

Dans le rapport aux tâches domestiques, il est important de séparer ses deux dimensions : l'activité proprement dite d'une part, et son poids moral et psychologique, d'autre part. La première pourrait connaître une évolution significative, d'où la dénomination classique de « nouveau père », tandis que la deuxième, plus impalpable mais non moins lourde à porter, demeurerait dans le chef des mères. Ce constat repose notamment sur le fait que les femmes seraient plus souvent « au gouvernail » et, par conséquent, seraient celles qui supportent en dernière instance le poids des décisions et de l'organisation. Comme dit Jean-Pierre, en parlant de sa compagne :

« C'est elle qui mène un peu le jeu. C'est elle qui est... qui dirige un peu ça, mais je participe à toutes les tâches. Que ce soit nettoyage des vitres, de la véranda, de la maison, etc. mais c'est elle qui répartit les tâches ».

C'est précisément cette composante décisionnelle qui semble peser davantage dans l'organisation de la sphère familiale, que l'exécution des tâches elles-mêmes. Michaël explique en effet avoir beaucoup changé à cet égard depuis qu'il vit à nouveau avec la mère de ses enfants :

« Qu'est ce qui a exactement changé? Je pense qu'elle trouve que je suis plus concerné. De toute façon ça c'est quelque chose qui est important ; je pense qu'elle avait beaucoup plus l'impression de devoir gérer des choses... Enfin... de prendre toutes les décisions et de porter le poids de l'éducation. Enfin... pas dans le quotidien mais dans les décisions qui se prennent. Elle portait tous le poids. Et, oui, c'était sans doute effectivement le cas ».

Plusieurs pères, exprimant le souhait de s'investir dans le foyer, disent se heurter à la réticence de leur compagne, comme si elles considéraient que c'était davantage leur espace. Jean résume cela de manière très significative : *« Elle veut bien donner sa tâche, mais la garder sous contrôle »*. Jean-Pierre, quant à lui, dénonce l'ampleur des exigences de son ex-femme, et par conséquent son insatisfaction face à l'aide dispensée :

« Tout ce qui est repas... ma femme... déteste que je m'occupe. Elle veut... que je ne m'implique pas du tout parce que toutes les fois que... où je m'implique, elle n'est pas satisfaite. Ça ne va pas à sa manière (...) À un moment donné elle était malade, elle s'était fait hospitaliser et... Je m'occupais des repas et des détails du style : "T'as mis trop de sel ou... ça ne va pas, tu..." Un exemple, je fais cuire la viande, je fais chauffer la graisse, je prends la viande, je la dépose. Je la dépose trop tôt à son goût. Elle m'en veut, elle me dit... "Non, non, ça ne va pas !" »

Louis, électricien et père divorcé, justifie également son faible investissement dans la sphère domestique comme découlant du « choix » de son ex-épouse de prendre en charge elle-même les tâches domestiques, sous peine de ne pas les voir accomplies à sa façon :

« On ne faisait strictement rien, donc c'était elle qui devait tout faire... de son choix, parce que elle voulait que tout soit fait par rapport à ce qu'elle voulait, que ce soit..., voilà. Donc, ben moi, je dois dire, des fois quand je voulais lui donner un coup de main pour faire les poussières ou faire le nettoyage, ça ne lui plaisait pas parce que ce n'était pas bien remis, donc, ce n'était pas comme elle voulait, et puis, nous, ça nous arrangeait très bien parce que on ne devait rien faire. Aussi bien les enfants que moi-même aussi. Mais moi, au niveau aide ménagère, au niveau du ménage, je ne faisais strictement rien. (...) Mais bon, en contrepartie évidemment, je faisais la maison, je faisais des bricolages, des travaux, on faisait autre chose sur le côté, quoi, on ne restait pas sans rien faire ».

Jean, père divorcé, invoque un registre d'arguments similaire, en assimilant cependant ce refus de déléguer à une incapacité de « donner » :

« La mère... la femme (...) elle va dire à son type : "Tu fais la cuisine", mais elle vient voir derrière. Donc ça ne donne pas envie de le faire. Donc il ne faut pas déconner, c'est toujours le principe de donner... le don. Et je pense que là, il reste encore un gros problème ».

Cette rapide analyse des « responsabilités » permet d'ouvrir quelques pistes quant aux enjeux sous-jacents à la répartition des tâches domestiques, et quant au rythme de son évolution, qui ne prend pas la forme d'une révolution, mais celui d'un changement progressif des mentalités et des pratiques.

3.2.2. L'appropriation masculine

Dans l'accomplissement par les pères de tâches traditionnellement dévolues aux femmes, nous pouvons observer un processus d'appropriation qui reste genré. Autrement dit, si les pères peuvent faire ces tâches, ils les font à leur façon, c'est-à-dire pas comme les femmes. Est-ce de la résistance masculine, pour parler comme Daniel Wetzler Lang¹⁷³? Une stratégie de distinction pour montrer qu'ils restent des hommes malgré la réalisation d'activités considérées comme féminines ?

Dans les discours, il est peu fait mention d'une crainte quant à la masculinité. Elle n'est toutefois pas totalement absente. L'expérience de Louis est assez significative à ce titre ; étant l'un des garçons désignés pour participer au test des « écoles mixtes », il a eu l'occasion d'apprendre une série de pratiques enseignées jusqu'alors exclusivement à des filles, telles que reprendre un bouton ou tricoter. Par rapport à cet apprentissage, il explique d'une part sa fierté, tout en ajoutant qu'il en aurait ressenti une gêne si cet apprentissage avait eu lieu dans un cadre autre que celui de l'école :

« Donc, je me suis intégré dans la psychologie des choses que je fais parce que, j'ai été à l'école, j'ai appris ça, ben c'est bien de le faire ; l'homme peut le faire aussi en fin de compte ! Bon, il ne faut pas être gêné parce que il y en a un autre qui va pouvoir coudre un bouton, ben non, c'est le fait de pouvoir le faire (...) bon j'ai plus jamais revu des membres, des copains de cinquième mais... je suis certain que... si je ne l'avais pas appris à l'école, bon... en tout cas, je n'aurais peut-être pas cherché à l'apprendre, en effet, donc ici, j'ai pas eu le choix de toute façon (...) Mais, il y a l'image de l'homme, il y a l'image de la virilité de l'homme, ça joue énormément hein, il ne faut pas croire hein, même si on dit que ce n'est pas vrai, si, si, ça joue énormément hein ».

¹⁷³ WELZER-LANG, D., *Les hommes en changement*, Payot, Paris, 2004.

Par contre, lorsque nous interrogeons des pères au foyer sur la perception qu'ils ont d'eux-mêmes et de leur activité, l'éventualité d'une « perte de virilité » ne semble pas jouer sur un mode majeur. Jean-Claude parle ainsi sans complexe de la composante « féminine » des tâches qu'il accomplit en sous-entendant qu'elle ne compromet pas sa « masculinité » :

« [Ma masculinité] non, elle n'est pas entre parenthèses, hein. Absolument pas. Je crois que dans chaque homme, il y a une femme qui sommeille. Moi, ça ne me dérange absolument pas. Je vais même vous faire une petite confidence, c'est moi qui ai tricoté la layette. J'ai tricoté des grenouillères, des petits pulls, etc. J'ai tricoté un lit d'ange, etc. (...) Je m'en fous d'ailleurs, je m'en fous éperdument. Donc, je n'ai jamais entendu de réflexions négatives de toute façon. Si je suis décalé, c'est parce que je ne rentre pas l'argent, je ménage, voilà, c'est tout ».

« (...) il est évident qu'il y a des réticences. Il y a des réticences et c'est compréhensible. Nous vivons dans une société masculine. Bon, il n'y a rien à dire, c'est comme ça. Dans notre civilisation chrétienne, si on peut dire, la femme doit obéir à l'homme, la femme a été créée à partir de la côte d'Adam, c'est une sorte de dépendance hein, alors commencer à inverser les rôles, en partie c'est enlever sa culotte pour la donner à la femme, c'est pas évident. Mais moi, je ne l'ai pas ressenti du tout. Je vous dis, ça ne me dérange absolument pas mais bon, je peux comprendre que ça peut gêner certains de le faire. Il doit y avoir sûrement des gens qui disent "mais celui là, il manque, bon, il manque de force virile ou il fait des tâches à la limite 'avilissantes' entre guillemets. Se mettre à quatre pattes pour nettoyer par terre, ah, un homme qui se met à quatre pattes pour passer le torchon, quand même !" Je suis certain qu'il y a certains qui le pensent mais qui ne me le disent pas ».

Si, comme dit Jean-Claude, il existe bien des « réticences » à effectuer de telles activités « féminines », c'est avant tout parce que la société pointe cette récupération comme le produit d'une « inversion des rôles » ; mais au niveau du ressenti, le décalage dont il parle survient parce qu'il n'est pas dans le rôle du pourvoyeur de revenu, et non suite à une éventuelle remise en question de sa « masculinité ».

Il n'empêche qu'une partie des hommes interviewés tiennent à marquer leur différence par rapport aux femmes dans la manière dont ils

effectuent certaines tâches. Par exemple, Christophe clame avec fierté qu'il fait aussi fréquemment les courses que son épouse, tout en épinglant des différences flagrantes dans la manière de les faire :

« Bon, elle allait faire les courses, il faut encore faire (...) la distinction du mot course (...). En fait elle allait faire les courses pour tout ce que elle estimait nécessaire, et moi je faisais les courses indispensables. C'est aberrant mais c'est comme ça. Bon, moi je n'aime pas aller acheter un litre de lait tous les deux jours au magasin. J'allais acheter, douze, 24 briques de lait. Parce que avec 4 enfants ça part très vite. Je faisais les courses, je vais dire, utilitaires, principales et nécessaires quoi. C'est comme les langes. J'allais acheter quatre boîtes, t'as une boîte gratuite hein. Je m'arrangeais toujours pour, je vais dire, tirer un bénéfice d'acheter en gros et qu'on ne doit pas courir toutes les semaines, "ah il faut acheter des langes quoi". C'est l'exemple des courses que je faisais et elle allait acheter les produits spécifiques quoi, gel douche, bain mousse. Excusez-moi le terme, des trucs de bonne femme quoi ou bien des trucs allégés ».

Il existe bien pour Christophe une manière de faire les courses typiquement féminine et une autre typiquement masculine.

Jean-Pierre, de même, campe tout d'abord son adhésion à « l'idéologie égalitaire » en affirmant qu'il participe à toutes les tâches, tout en précisant dans un second temps une distinction fondamentale dans son mode d'accomplissement, à savoir ici sa moindre exigence quant à la qualité de la tâche :

« Je participe à toutes les tâches. Que ce soit nettoyage des vitres ou nettoyage de la véranda, nettoyage de la maison... mais c'est elle qui répartit les tâches. Parce qu'elle veut que ça soit fait d'une certaine façon. Elle est un peu traditionnelle. (...) toutes les fois où je m'implique, elle n'est pas satisfaite (...) elle veut toujours que tout soit impeccable, mais il a fallu qu'elle revoie à la baisse ses exigences, sinon c'était pas possible ».

Ce phénomène « d'appropriation masculine » mériterait d'être analysé avec plus de profondeur, afin d'en saisir les éléments moteurs. Les hommes soudainement amenés à s'occuper du linge, du repassage, nettoyage, cuisine et autre, seraient-ils confrontés à la nécessité de repenser les contours de leur identité et condition masculines ? Ceci est valable pour l'adoption de qualités dites plus féminines telles que la ten-

dresse et la moindre autorité ; abandonner ce rôle reviendrait-il à perdre une des composantes « masculines » de son rôle de parent ? Comme le dit Christophe :

« Ah c'est clair que moi je suis devenu un papa-poule ; qu'est-ce que vous voulez, pendant deux ans, j'ai vécu seul avec mes enfants, j'ai bien dû apprendre à m'inquiéter pour eux, à leur dire ce qu'ils devaient mettre, etc. ».

Les situations de monoparentalité s'avèrent être propices au rapprochement des rôles féminins et masculins, l'homme et la femme seuls étant forcés de reprendre à leur compte les activités exercées auparavant par leur conjoint(e). Roland, parlant de l'évolution du rôle des pères, introduit ainsi cette dimension de la monoparentalité :

« Je dirais qu'ils s'impliquent peut-être un peu plus qu'avant, justement parce qu'il y a de plus en plus de pères qui sont seuls. Donc forcément ils sont obligés de reprendre le rôle de celui qui manque. Donc leur façon de voir les choses change. La femme qui est seule à élever son enfant, elle ne va plus pouvoir se contenter que des choses ménagères. Si il y a une ampoule qui pète, elle va devoir la changer, elle ne va pas appeler son ex pour le faire. Et pareil pour le père, si il doit s'occuper de son gosse et qu'il doit faire des lessives, il doit s'y mettre à faire des lessives, du repassage et chercher la bouffe, des trucs qui plaisent aux enfants, pour s'occuper des vacances.... Et des choses qu'il ne faisait peut-être pas avant. Donc j'imagine, logiquement, que les choses ont changé puisque la façon de vivre des couples a changé, qu'il y a de plus en plus de gens séparés ou de gens qui se remettent ensemble et qui amènent chacun leurs propres enfants ».

Un tel processus d'appropriation des tâches exercées auparavant par l'ex-conjoint pourrait se jouer dans des situations de divorce et reconstitution familiale, du moins lorsque les nouveaux conjoints respectifs n'ont pas (encore) investi un rôle déterminé. À cela s'ajoute le fait que, suite à une séparation, le parent qui ne voit plus son enfant que par intermittence, peut avoir tendance à vouloir éviter les conflits en assouplissant ses exigences éducatives. Chez les pères séparés sous le mode de l'hébergement classique, cela revient souvent à atténuer sa fonction d'autorité paternelle, pour se rapprocher parfois du type maternel de

« l'amour inconditionnel » ; Félix explique ainsi son changement d'attitude après la séparation :

« Je suis hyper exigeant avec les gamins. Et des fois peut-être que... elle me reproche... Elle me l'a reproché. Enfin, je le suis moins maintenant. Parce que... je suis moins avec eux et que je... je suis obligé d'être plus tolérant aussi. Je ne vais pas passer mon week-end à râler et... à dicter ».

En quelque sorte, les décompositions familiales pourraient être des éléments moteurs de l'indétermination sexuée des rôles du père et de la mère.

3.2.3. La valorisation des tâches domestiques

La perception d'un contexte social qui dévaloriserait certaines tâches domestiques pourrait constituer un facteur explicatif de l'évolution relativement lente de l'implication des hommes dans la sphère domestique. Dans cette optique, Jean-Claude, père au foyer, suppose :

« (...) Il doit y avoir sûrement des gens qui disent "mais celui là, il manque, bon, il manque de force virile ou il fait des tâches à la limite 'avilissantes' entre guillemets. Se mettre à quatre pattes pour nettoyer par terre, ah, un homme qui se met à quatre pattes pour passer le torchon, quand même !" ».

En évoquant ainsi l'éventualité que ces tâches soient considérées comme « avilissantes », Jean-Claude laisse penser qu'il se trame peut-être quelque chose au niveau de la considération de la sphère domestique, susceptible d'aider à comprendre la réticence des hommes à s'y impliquer.

Ainsi, lorsque nous demandons à Franck si la répartition des tâches suit certaines règles, il répond clairement par la négative :

« Non, à cet âge ci, les plus jeunes sont toujours très demandeurs de rendre service. Donc ils sont fiers de rendre service. Et disons que dans mon éducation, on avait des tâches qui étaient imposées. On devait mettre la table, on devait débarrasser et... ça on ne fait pas. On demande aux enfants en fonction de leur disponibilité parce que je dirais, certains ont parfois du travail le soir ou doivent partir... ».

Franck insiste sur cette première différence avec le passé, qui paraît significative à ses yeux, à savoir le fait que les contributions aux tâches ne sont pas imposées, du moins explicitement. Pas de règles contraignantes à première vue, ce qui n'empêche pas l'application de normes implicites ayant trait à la quantité minimale de travail à fournir sous peine de « rééquilibrage » :

« Donc... je vais dire, on repère en tant que parent ceux qui éventuellement en font un peu trop peu, et inversement ceux qui en font trop, et alors on essaye un peu d'équilibrer... ».

Plus loin, il précise, comme pour relativiser le poids et la pénibilité de ces tâches :

« Mais bon, comme il y a beaucoup de monde, je vais dire, c'est pas un énorme travail. Débarrasser, je vais dire, tout le monde peut prendre deux, trois choses et c'est très vite fait ».

À travers cet extrait, tout se passe comme s'il fallait redorer le blason des tâches domestiques. En effet, il n'est plus question de parler de « corvée ménagère », dans le sens d'une activité désagréable et exécutée avec les pieds de plomb; peu sont ceux qui avouent leur aversion pour l'une ou l'autre tâche, et lorsqu'ils le font, c'est en se justifiant à l'aide d'arguments extérieurs à la nature de la tâche proprement dite. Guy et Jean-Claude invoqueront ainsi leur lenteur, donc leur incompétence, pour effectuer le repassage :

« Ecoute, moi le repassage, franchement... non ! Je vais lentement, je ne suis pas motivé ». (Guy)

« Moi, il y a des choses que je ne fais pas, je ne fais pas le repassage parce que... je sais le faire, hein, mais je suis lent, donc, ça ne sert à rien que je le fasse parce que je suis lent, mais sinon je sais le faire, je sais plier une chemise sans problème ! Donc, ça je la laisse faire ». (Jean-Claude)

Michaël fait reposer principalement les motifs de la répartition des tâches sur les affinités et les goûts personnels :

« Je fais la plupart du temps la cuisine. Je cuisine plus que Sylvie. J'aime beaucoup cuisiner. J'ai toujours bien aimé cuisiner. La vaisselle, je fais. Je fais le repassage. Enfin... la plus grande partie du repassage en tout cas. Et nettoyer aussi. Alors Sylvie elle fait aussi une partie du net-

toyage qui est plus les poussières. Ça c'est parce que moi j'aime mieux nettoyer par terre et que Sylvie elle aime mieux les poussières et moi ça ne me dérange pas trop de repasser, si je peux faire ça devant la télé. Et donc j'ai comme ça quelques programmes dans la semaine que j'aime bien regarder. Alors je repasse pendant que je regarde les programmes ».

Félix aussi parle en ces termes :

« Il n'y a pas de charge déterminée, il n'y a pas de... il y a... Oui ! Il y a des choses que je fais. Je fais les courses parce que je sais qu'il a horreur de faire les courses et moi ça ne me gêne pas mais... par exemple, il fait les comptes, parce que j'ai horreur de faire les comptes ».

C'est donc avant tout des facteurs extérieurs – les (in)compétences propres, les goûts de chacun, ou les horaires de travail – que les individus invoquent pour justifier la répartition des tâches. Il est ainsi rarement fait référence à leur côté ingrat, sale, désagréable, ou à d'autres qualificatifs oeuvrant à dévaloriser ces tâches. Seul Jean-Claude fait figure d'exception en avouant qu'il ressent les navettes comme une servitude :

« La musique, la danse, le dessin donc, l'aîné faisait du sport donc il fallait aller le conduire, aller le rechercher donc c'était une servitude quoi. Enfin, une servitude, non. Ça faisait partie de mes obligations entre guillemets quoi, donc je dois aller promener le chien etc. ».

Excepté Jean-Claude, qui parle des tâches domestiques en termes « d'obligations » auxquelles il ne peut échapper, les interviewés insistent en général à la fois sur les avantages de leur exécution, comme pour en minimiser la dimension pénible, et sur leur côté improvisé, pour alléger leur aspect contraignant.

Remarquons également que la perspective souple, négociée, voire improvisée de l'organisation est mise en valeur ; comme l'exprime Nils, gardien encadré de l'ONE :

« Quand les enfants que je garde sont partis, il faut absolument donner le bain à nos enfants... Qu'on fait... en fonction de nos envies au jour le jour. Parfois c'est moi, parfois c'est Sandrine, ça c'est un peu... c'est vraiment n'importe ».

Les propos de Félix laissent également deviner une certaine aversion aux règles, à tout ce qui est formalisé ou prédéterminé ; c'est l'envie, le

ressenti, l'humeur du moment, qui semble devoir guider l'exercice et la répartition des tâches :

« En ce qui concerne les tâches plutôt domestiques... là, c'est vraiment pas quelque chose qui me préoccupe donc... Ça se fait comme ça doit se faire, quand ça vient. Il n'y a pas de... ».

Ces deux dimensions, la pénibilité et l'improvisation, paraissent intimement liées dans le sens où la première apparaît en cas d'absence de la deuxième ; la lourdeur surgit lorsque l'imposition est trop explicite et suit par exemple une injonction proche de l'ordre : « fais-ci, fais-ça ». C'est le sentiment d'exécuter une tâche parce qu'on est d'humeur à l'exécuter qui évacuerait son poids psychologique. « Ça va de soi et ça vient de soi » pourrait résumer les principes organisationnels auxquels aspirent les individus.

L'art domestique consiste donc à minimiser les discussions où cette organisation est remise en question, et à revêtir d'évidence, de naturel et d'improvisé, une répartition qui semble pourtant mûrement réfléchie et incorporée jusque dans les moindres détails. « Réfléchie », car bien souvent, elle est le résultat d'un long processus d'unification des exigences comme l'exprime Jean-Pierre lorsque nous lui demandons quels problèmes et modifications consécutives a connu l'organisation des tâches domestiques :

« À un moment donné... il y avait, je pense, une exigence trop importante sur la qualité des choses. Où il fallait que tout soit impeccable ; (...) et donc il a fallu... que ma femme prenne un certain recul pour pas se dire, faut pas que j'exige que ça soit... Mais, quand je dis impeccable... C'est, impeccable déjà maintenant mais elle, il faudrait que... le moindre détail (...) donc là, ça a posé à un moment donné... un problème au niveau des tâches par rapport à ses exigences et donc il a fallu freiner ça. Il y a eu un effort de sa part. Et puis on s'est partagé... un peu plus les tâches ».

Félix soulève également à ce sujet les désaccords dus aux différents degrés d'exigence entre lui et son compagnon :

« Au niveau des tâches ménagères, c'est le premier qui craque, qui en a marre de voir que c'est sale par terre, qui doit faire le ménage... Le problème bien sûr c'est que du coup, je crois que j'absorbe pas mal... de par

mon expérience parce que la personne avec qui je vis est un ex-célibataire donc... il y a plus de laisser-aller là-dessus ».

Chez Roland, c'est également le niveau des exigences qui désigne celui qui prendra en charge telle ou telle activité :

« C'est clair que au niveau purement domestique genre nettoyage, repassage, cuisine... c'est évidemment elle qui le fait. Enfin... évidemment... c'est dans l'ordre des choses. Ce n'est pas que je ne participe pas mais je lui ai déjà dit... Par exemple si je fais la cuisine, je fais ce que j'aime manger. C'est-à-dire ce que je bouffais quand j'étais étudiant. Moi, il ne faut pas que ça traîne un quart d'heure. Un quart d'heure pour manger et trois heures pour préparer. Moi j'aime bien que ça soit équivalent. Donc si c'est moi qui fais la cuisine, c'est moi qui choisis. Et là dessus elle a dit : "Bien alors, je fais la cuisine " ».

Sans constituer une règle instituée, cette répartition des tâches est présentée comme découlant d'une logique infaillible, ne nécessitant pas d'ajustements conscients et délibérés ; il y aurait une forme d'auto-régulation où chacun s'occupe des tâches à la mesure de ses exigences, et hériterait alors automatiquement des tâches pour lesquelles ses exigences sont plus élevées. Ce modèle ne fonctionne bien entendu que si les grandes exigences de chacun sont compensées par un laisser-aller dans un autre domaine, sous peine de récupérer la totalité des tâches domestiques ; pour plusieurs interviewés, il s'agit d'une condition de l'organisation domestique.

Une seule exception à ce modèle anti-formaliste ; la compagne de Michaël, pour qui l'organisation des tâches fait l'objet d'une mise par écrit et d'une répartition claire et prédéterminée, allant ainsi à l'encontre de l'affirmation de leur exécution volontaire, improvisée, libre :

« Maintenant on a vraiment mis sur papier qui fait quoi... C'est une sorte de mode de fonctionnement. C'est plus pour les enfants pour qu'ils aient des repères et qu'on puisse retourner et dire : "Oui, c'est bien lui qui doit faire ça". Mais ça a aussi aidé pour nous de faire une répartition et que chacun ait ses responsabilités. Donc on sait à quoi s'en tenir et donc si quelque chose n'est pas fait, on peut dire : "ça c'est ta part"... et donc (...) Mais ça c'est... une petite manie de Sabine... de mettre tout sur papier. Elle est très organisatrice ».

Le positionnement par rapport aux règles et aux normes semble constituer un thème récurrent au sein de la famille ; les discours basculent sans cesse entre deux positions : l'autonomie, veillant à laisser aux membres de la famille la liberté de choisir eux-mêmes ce qui leur semble bon, et l'hétéronomie, attitude rappelant la nécessité des règles et normes extérieures à l'individu, et s'imposant à lui. Toutefois, en ce qui concerne les tâches domestiques, la mise en valeur continue de leur dimension autonome, souple et improvisée, apparaît symptomatique d'une préoccupation de revalorisation de la sphère domestique ; et celle-ci ne nous semble pas étrangère à la tentative d'implication croissante des hommes.

À l'exception du formalisme de Michaël et Sabine, c'est désormais la négociation et l'improvisation qui semblent orienter le plus souvent la répartition des tâches ; une telle évolution nous laisse penser que nous assisterions à une revalorisation de la sphère domestique dans le discours masculin, à travers la reconsidération des tâches qui lui permettent de fonctionner. Il reste à savoir s'il s'agit d'une manière de rendre plus légères et supportables des tâches pouvant autrement être perçues comme des corvées contraignantes (sentiment que les modalités de leur exercice sont, elles au moins, librement choisies) ou d'une manière de donner un ton moderne à une répartition qui demeure finalement très traditionnelle, voire inégalitaire. Simultanément, en minimisant l'investissement que demande la prise en charge des tâches domestiques, ces hommes ne participeraient-ils pas au maintien de l'invisibilité du travail domestique ? Or, le mouvement féministe critique fortement ce caractère invisible : ce qui est invisible n'est pas valorisé socialement et donc pas valorisant pour ceux qui exécutent les tâches. Les tâches domestiques demeureraient-elles un sujet « honteux » dont on n'aime pas parler ?

4. Éléments de conclusion

L'articulation entre sphères professionnelle et familiale est une question complexe. Les pouvoirs publics peuvent jouer un rôle dans le soutien d'un modèle cumulatif d'articulation travail/famille faiblement genré, c'est-à-dire permettant aux individus de s'investir à la fois dans la sphère professionnelle et dans la sphère familiale, quel que soit leur sexe. Au plan institutionnel, le soutien à ce modèle relève principalement d'une politique d'égalité des chances entre hommes et femmes, elle-même liée à une politique d'emploi. Comment parvenir à augmenter le taux d'activité des femmes sans, dans le même temps, dégrader la vie familiale ? Telle est apparemment la question directrice. Nous avons vu que les dispositifs pouvaient participer soit d'une logique de la décommodification, soit d'une logique de la défamilialisation. Les propositions qui tendent à augmenter la marge de liberté des travailleurs par rapport aux contraintes professionnelles s'appuient sur un arsenal de congés thématiques et sur des possibilités d'interruptions de carrière ou de réduction du temps de travail. L'objectif principal étant de limiter, voire d'éliminer les conséquences négatives qu'un retrait momentané du marché du travail pourrait avoir sur la carrière. Quant aux mesures qui s'attachent à augmenter la marge de liberté par rapport aux contraintes familiales, elles sont principalement centrées sur l'accès aux services d'accueil et sur les conditions de travail des employés du secteur.

Dans le jeu entre l'institution Travail et l'institution Famille, celle-ci est en moyenne davantage valorisée par les personnes (première valeur des belges : 97,6%) que le travail (deuxième valeur des belges : 90,8%)¹⁷⁴. Or, dans l'arène politique, le rapport s'inverse, car le travail prime ! Ceci n'est pas sans engendrer certaines tensions et ambiguïtés dans les options politiques prises. Peut-être convient-il de penser un projet de société non plus dans les termes de la société de travail, mais davantage en vue de construire une société multi-active fondée sur une nouvelle division et combinaison des activités sans qu'aucune ne soit hégémonique ni réservée à l'un ou l'autre sexe.

¹⁷⁴ BAWIN-LEGROS, B., *Le nouvel ordre sentimental : A quoi sert la famille aujourd'hui ?*, Payot, Paris, 2003.

Notre recherche attire également l'attention sur les difficultés de passer d'un idéal de la « cumulativité » à sa concrétisation dans la vie quotidienne. L'analyse des situations vécues nous rappelle que les acteurs sont faits de chair et de sang, qu'ils ne sont pas des sujets passifs que l'on peut influencer facilement dans un sens ou dans l'autre, et qu'ils se heurtent à des contraintes sur lesquelles les pouvoirs publics peuvent ne pas avoir de prise directe (par exemple parce qu'il s'agit d'avoir une influence sur des représentations profondément ancrées, ou parce qu'elles sont imposées par le marché du travail). En particulier, si différents dispositifs existent – et devraient être renforcés à l'avenir – pour aider les parents à mieux s'accommoder des contraintes familiales et professionnelles, dans la pratique on remarque que ces dispositifs (surtout les congés et réduction du temps de travail) sont majoritairement utilisés par des femmes. Plusieurs raisons peuvent être mises en avant. L'enquête de terrain a montré le rôle de premier plan que jouent les impératifs économiques auxquels sont confrontés les familles. Pour de nombreux pères de notre échantillon, la possibilité de recourir aux congés thématiques ou à un crédit-temps à temps plein ou à temps partiel n'était tout simplement pas envisageable étant donné l'impact financier d'un tel choix sur le revenu du ménage (ou du parent isolé). Le frein est d'autant plus important si, comme c'est le cas dans de nombreux ménages, le salaire de l'homme est plus élevé que celui de la femme. Ce constat a déjà été fait notamment dans diverses études qui se centrent sur les pères qui s'investissent massivement dans la sphère familiale, et qui montrent que non seulement le salaire et les horaires de travail, mais aussi les perspectives de carrière et l'ambiance de travail sont des facteurs prépondérants lorsqu'il s'agit de choisir lequel des deux parents diminuera son investissement professionnel¹⁷⁵. Il ressort des premiers résultats d'une recherche en cours portant sur les familles dans lesquelles le père reste à la maison pour s'occuper du ou des enfant(s) alors que la mère travaille, que lorsqu'il s'agit d'un choix délibéré, les parents se livrent à un calcul mettant en balance les éléments que nous venons de citer, ainsi que le coût que représentent notamment les trajets domi-

¹⁷⁵ LAMB, M. E., *The Role of the Father in Child Development*, John Wiley & Sons, Inc., 4^e édition, New York ; 004, ROST, H., "Fathers and parental leave in Germany", in MOSS, P., DEVEN, F., (eds.), *Parental leave : progress or pitfall?*, NIDI/CBGS Publications, Brussels, 1999 et GERSON, K., *No Man's Land. Men's Changing Commitments to Family and Work*, Basic Books, New York, 1993.

cile-lieu de travail et les frais de garderie. Dans certains cas, il est quasiment moins coûteux pour le couple de voir disparaître en tout ou en partie le revenu de celui qui gagne le moins ou qui a la situation professionnelle la moins stable, que de confier l'enfant à un service d'accueil¹⁷⁶.

Mais tout n'est pas qu'une question de calcul économique. Notre enquête a également fait ressortir tout le poids chez les individus (hommes et/ou femmes) des normes « classiques » en matière de division sexuelle du travail. Comme nous le disions dans l'introduction, les individus ont tendance à s'investir davantage dans les activités dans lesquelles ils sont le plus valorisés. Or, historiquement, c'est dans la sphère familiale que les femmes ont bénéficié d'une telle reconnaissance. Le désir du père de réduire son investissement professionnel pour s'occuper des enfants et/ou du ménage peut donc se heurter parfois à la résistance des femmes qui ressentent le souhait d'investissement paternel comme une intrusion dans leur domaine. Inversement certains pères rechignent à s'investir dans un domaine jusque là réservé aux femmes. Ici il convient de nuancer les propos en fonction de la scène sur laquelle se joue cette lutte de pouvoir. Comme nous l'avons vu, ceux qui se déclarent être des nouveaux pères éprouvent beaucoup moins de difficultés à s'investir davantage dans le soin des enfants que leurs prédécesseurs. Il n'en demeure pas moins qu'ils s'approprient moins ce qui relève des tâches ménagères. Cela peut s'expliquer par deux types de mutation culturelle. En effet, on peut constater que les représentations et normes qui touchent à la paternité ont considérablement évolué au cours de la deuxième moitié du 20^{ème} siècle, au point que, parmi les nombreux discours sur le sujet, on peut identifier aujourd'hui une série d'injonctions à ce que les pères s'investissent davantage sur la scène de l'affectivité, de l'échange et des sentiments. D'après C. Castelain-Meunier¹⁷⁷, le modèle du père tendre et présent se diffuse. Simultanément, on ne peut guère identifier un pareil mouvement culturel en ce qui concerne la prise en charge des tâches ménagères par les hommes. Certes, il arrive de temps en temps que certaines

¹⁷⁶ MERLA, L., *L'articulation entre vie professionnelle et familiale en Belgique : le cas des pères qui réduisent leur investissement professionnel pour s'occuper de leur(s) enfant(s)*, recherche en cours.

¹⁷⁷ CITÉ PAR DES DESERTS, S., « Au bonheur des pères », in *Le Nouvel Observateur*, Paris, n° 1914, 12-18 juillet 2001, p. 14-18.

publicités pour des produits d'entretien mettent en scène des hommes, mais il s'agit d'exceptions. Et les pouvoirs publics ne contribuent guère à faire évoluer les représentations, que ce soit au travers des campagnes pour les titres-services (nous faisons ici référence aux campagnes de publicité pour l'engagement de personnel d'entretien qui ne mettent en scène que des femmes), ou via l'absence de mesures visant à donner une image positive et valorisante du travail domestique. Notons en ce qui concerne les titres-services qu'au-delà du désir de faire sortir du « noir » le travail domestique rémunéré, on peut aussi y voir un encouragement à externaliser la prise en charge du ménage, contribuant ipso facto à la disqualifier par rapport à d'autres activités, dont surtout celle du travail professionnel.

Outre les questions financières, les résistances masculines et féminines ainsi que les ambiguïtés institutionnelles, un dernier aspect peut être pointé qui renvoie aux mesures visant à encourager et faciliter le recours à des services d'accueil. La logique de l'externalisation peut ne pas rencontrer le désir de parents qui estiment qu'il est important de s'occuper eux-mêmes de leurs enfants. Cette envie est apparue dans certains entretiens de notre enquête, mais elle apparaît aussi dans la recherche doctorale de Laura Merla. Cela peut aller d'une limitation du temps passé à la crèche (dont certains reconnaissent l'utilité pour la socialisation du jeune enfant) jusqu'à une méfiance et un rejet pur et simple. Cette envie peut s'accompagner d'un sentiment de culpabilité lorsque les parents ne peuvent faire autrement que de confier leur enfant à une personne extérieure, que ce soit un service d'accueil, des grands-parents ou des amis. Les parents se trouvent une fois de plus confrontés à un dilemme : sacrifier une partie du temps passé avec les enfants à l'investissement désiré ou contraint dans la sphère professionnelle, ou assumer les coûts tant financiers que personnels du scénario inverse.

Aujourd'hui, il semble bien admis que l'articulation entre sphère professionnelle et familiale ne rime plus avec le renoncement total des femmes à la première. Les parents (qu'ils vivent dans un foyer « classique » ou dans une famille recomposée) doivent penser cette articulation à deux, voire à trois ou quatre dans le cas des recompositions familiales. Certes, il reste encore un long chemin à parcourir pour battre en brèche des représentations et pratiques profondément ancrées tant au niveau individuel que collectif. Les pays scandinaves, et en particulier la Nor-

vège, ont tenté de s'attaquer aux stéréotypes au travers de plusieurs mesures comme la mise en place d'une large campagne médiatique mettant en scène des hommes politiques avec leur(s) enfant(s) et le développement d'un discours politique fort insistant sur le fait que la non-utilisation des formules de congé parental représente une perte pour chaque parent¹⁷⁸. Il serait utile de réfléchir à la mise en place de mesures du même type en Belgique, tout en veillant à ce qu'elles s'attaquent autant aux idées reçues en matière de soin des enfants que de travail domestique. D'autres campagnes de sensibilisation pourraient s'adresser plus spécifiquement aux entreprises afin de faire prendre conscience aux employeurs des retombées positives de la mise en place de dispositifs visant une meilleure articulation entre vie professionnelle et familiale pour les hommes et pour les femmes, en termes de satisfaction au travail, de diminution du stress, d'amélioration de l'attractivité des « talents » lors du recrutement, de réduction de l'absentéisme, etc. La campagne belge « Congé de paternité. Choisir d'être présent » lancée à l'initiative de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes constitue un premier exemple en ce domaine.

Observons également qu'il existe un déficit de recherches en la matière. Or, pour pouvoir prendre des décisions fondées, il importe de prendre appui sur des résultats d'études scientifiques qui clarifient et objectivent ce qui est encore aujourd'hui souvent de l'ordre de l'intuition ou de l'observation spontanée.

¹⁷⁸ FUSULIER, B., MERLA, L., « Articuler vie professionnelle et vie familiale : enjeu de société, enjeu pour l'égalité », in *Les Cahiers de l'Éducation permanente*, n° 19 : *Quel genre pour l'égalité ?*, Bruxelles, 2003.

Prolongements

Utopie juridique et inégalité sociale

Luc VAN CAMPENHOUDT