

**AU CROISEMENT DU TRAVAIL  
ET DE LA FAMILLE :  
BALISES SOCIOLOGIQUES POUR SAISIR  
LE PRÉJUDICE MÉNAGER DANS UNE SOCIÉTÉ  
EN TRANSITION**

Bernard FUSULIER  
*Sociologue,  
Professeur ordinaire à l'UCLouvain,  
Directeur de recherches honoraire du FNRS*



## I. INTRODUCTION

« Il n'est plus contesté aujourd'hui que l'activité ménagère a une véritable valeur économique qui doit être prise en compte dès lors que l'atteinte à l'intégrité physique a des répercussions sur la capacité actuelle et future de la victime à effectuer des tâches domestiques » (COLSON, 2013, p. 37).

Depuis 1998, le tableau indicatif reconnaît explicitement la valeur économique du travail ménager, ce qui accompagne une transformation de la façon dont ce type de travail est considéré dans le régime d'activité en vigueur dans notre société. En effet, l'estimation d'un préjudice ménager présuppose de pouvoir comprendre la place et l'affectation des tâches domestiques (nettoyage, cuisine, lessivage, jardinage, garde d'enfants, etc.) entre les personnes composant le ménage, mais également leur reconnaissance sociale<sup>1</sup>.

Dans cette contribution, nous mettrons tout d'abord en évidence les principes et référentiels aux fondements de la société salariale dans laquelle s'organisent les engagements et temps sociaux à travers son régime d'activité. Nous poserons l'hypothèse de leur obsolescence et d'une transition erratique vers un nouveau régime d'activité. Nous verrons ensuite comment se répartissent les tâches au sein des couples à la fois hétérosexuels et homosexuels, ces derniers étant moins soumis aux normes de genre dominantes. La monoparentalité devenant une réalité fortement présente, nous porterons un regard spécifique sur les pères solos en tant qu'analyste des changements en cours. Bien que de nombreuses questions demeurent en suspens, cet article permet de nourrir et de stimuler la réflexion sur les reconfigurations en train de se faire.

## II. COMPRENDRE LES FONDEMENTS DE LA SOCIÉTÉ SALARIALE ET LES APORIES CONTEMPORAINES

Jusque dans les années 1970, la question de l'articulation travail/famille a été ignorée car elle n'était pas considérée comme un problème social. En fait, le paradigme dominant était celui de l'existence d'une conciliation qui était certes très inégalitaire entre les sexes mais cohérente d'un point de vue fonctionnel. À titre d'exemple, au début du XX<sup>e</sup> siècle, selon le socialiste Jean Jaurès, il fallait « augmenter le salaire de l'ouvrier, du chef de famille, afin que ce qui est maintenant le salaire familial puisse être gagné par lui » (Jean JAURÈS, 1904, cité par TILLY et SCOTT, 2002, p. 224)<sup>2</sup>. Le modèle légitime était celui du *male breadwinner/female caregiver* (CROMPTON, 1999). En d'autres termes, la figure du producteur (associée au masculin) impliquait celle d'un *carer* (associée au féminin), obligé d'afficher en retour une disponibilité temporelle (subjective et pratique) pour les activités quotidiennes d'entretien et de soins.

Avec l'avènement de la société industrielle, la relation travail/famille s'est structurée autour de trois invariants :

- une polarisation progressive des activités dans des espaces distincts : pour dire bref, l'« usine » étant le lieu de production (celui du travail productif) *versus* la

<sup>1</sup> Dans cette contribution, le travail domestique se réfère uniquement à celui exercé par les personnes et membres d'un ménage en dehors de toute relation d'emploi. Autrement dit, il ne recouvre pas le contrat de travail domestique par lequel un travailleur s'engage à effectuer pour un employeur en tant que personne physique des travaux effectués dans le cadre du ménage de l'employeur ou de sa famille.

<sup>2</sup> Relevons qu'il s'agissait aussi de soustraire les femmes et les enfants de l'exploitation capitaliste.

- « maison » comme lieu de reproduction biologique et de la force de travail (celui du travail reproductif) ;
- une valeur à géométrie variable des activités de production (dignes d’une rétribution financière) et de reproduction (relevant de la gratuité et du don) ;
- un adossement de cette organisation à une solide division sexuelle instituée : l’homme pourvoyeur de revenu et la femme pourvoyeuse de soins.

La séparation entre le monde du travail et le monde de la famille va prendre appui sur une justification fonctionnelle qui naturalise la complémentarité des rôles sexués à travers notamment des stéréotypes puissants : *e.g.* aux hommes la rationalité et la force dans le système productif (par extension, également dans la sphère privée), et aux femmes les sentiments et le dévouement dans le système reproductif (par extension, également dans la sphère publique).

Bien que toujours d’actualité, ces trois invariants sont bousculés notamment par la diffusion du télétravail, les politiques de congé pour raisons familiales assorties d’une allocation financière compensatoire et, bien entendu, la revendication à l’égalité des sexes et plus largement des genres.

Par surcroît, la société industrielle va se muer en société salariale (c’est-à-dire donnant un statut et une centralité au salariat) autour d’au moins trois référentiels interreliés :

- un « référentiel d’emploi » où le salarié offre sa productivité en échange d’une rémunération (salaire direct) et d’une protection sociale, dans le cadre d’un emploi typique à temps plein et à vie pour une partie de la population considérée comme prioritaire sur le marché de l’emploi (les hommes adultes, et particulièrement les pères de famille), un chômage faible (le chômage frictionnel) des actifs prioritaires, et un « sous-emploi » fort dans la population des non prioritaires (les femmes et les jeunes) ;
- un « référentiel d’âge » qui délimite une série d’étapes de vie autour d’un « schéma ternaire » qui renvoie à trois grands « âges de la vie » (la jeunesse où on s’éduque, l’âge adulte qui est celui du travail productif ou reproductif selon le sexe, la vieillesse qui est associée au repos) ;
- un « référentiel de genre » soutenant une division sexuelle du travail (*e.g.* attribution des rôles, activités et tâches ; orientation scolaire ; filières professionnelles...).

Ces référentiels sont toujours agissants mais ne vont plus de soi. Leur obsolescence peut être rattachée à l’émergence d’une société postindustrielle qui ne remet pas pour autant en cause la société salariale (l’emploi salarié comme référence prédominante). Selon Daniel BELL (1973), fin des années 1960/début des années 1970, les États-Unis étaient en train de changer radicalement tant au niveau structurel qu’au niveau culturel. Il observait structurellement la tertiarisation de l’économie et l’importance des éléments immatériels dans le système productif, la croissance du nombre de femmes sur le marché de l’emploi ou encore l’augmentation des familles monoparentales... Ces changements s’accompagnaient culturellement d’une quête de l’épanouissement personnel et de la reconnaissance d’une pluralité de styles de vie. À cette époque s’affirmait en outre la dénonciation féministe de la domination masculine, du patriarcat et des rapports sociaux de sexe, en même temps que le bien-être de l’enfant était proclamé.

Dans la foulée, on assistait à la mise à l’agenda politique d’une diversité de dispositifs tels que le développement des services d’accueil à la petite enfance, la reconnaissance de

congés personnels, de maternité, de paternité, parentaux... On s'interrogeait également sur l'organisation du travail et les attitudes des entreprises. Les instances internationales poussaient aussi le sujet sur le devant de la scène. Par exemple, dès 1983, la Commission européenne proposa une Directive relative aux congés parentaux en lien avec son programme d'action sur la promotion de l'égalité des chances pour les femmes (l'enjeu étant l'accès et le maintien des mères sur le marché de l'emploi). Néanmoins, il faudra attendre 1996 pour qu'elle soit adoptée (FUSULIER, 2009).

Fin des années 1990, début des années 2000, la Commission européenne lança une campagne pour la « réconciliation travail/famille » et, au Royaume-Uni, le gouvernement de Tony Blair promouvra le thème de la *work/life balance* qui relayait des préoccupations issues des milieux de la recherche universitaire. À cet égard, la création en 1998 de la revue *Community, Work and Family* est emblématique car on ne pouvait plus séparer ces trois « institutions » :

*Community must be understood in relation to families and work; work must be understood in relation to communities and families; families must be understood in relation to communities and work. In addition, research, practice and policy are all intertwined* (vol. 1. n° 1, 1998).

Les nombreuses études publiées depuis le début des années 2000 actent les difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale et les inégalités persistantes entre hommes et femmes, qui sont toujours deux défis (en partie différents, en partie interdépendants) avec lesquels nos sociétés contemporaines continuent de se débattre (FUSULIER et NICOLE-DRANCOURT, 2015). En même temps, la conciliation vie professionnelle/vie privée (et familiale en particulier) devient une préoccupation généralisée et reconnue par tout le monde. Il est d'ailleurs significatif qu'une nouvelle Directive européenne soit promulguée en 2019, celle sur « l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée » (*work-life balance directive*).

Force est de constater que les politiques publiques mettent en place des dispositifs qui reconnaissent l'importance de donner du temps pour autre chose que l'emploi via des « congés » (éducation, parentaux, pour soins à personnes gravement malade...), des « crédits-temps », ou encore la reconnaissance du statut d'aidant proche. On voit ainsi se dessiner, de façon erratique, la transition d'un régime de mono-activité qui s'exprime sous la forme de l'emploi vers un nouveau régime de reconnaissance d'une diversité d'activités utiles socialement (parentale, éducative, civique ou citoyenne...). En d'autres termes, la société salariale mute progressivement en une société multi-active, c'est-à-dire qui s'organise autour d'une multi-activité. Évidemment, cette multi-activité n'est pas nouvelle puisque tout le monde la pratique au quotidien (et reste inégalitaire surtout selon le sexe). L'enjeu sociétal est alors de parvenir à équilibrer de façon pérenne les temps de vie autour de la pluralité des engagements sociaux (professionnels, familiaux, communautaires ou civiques) et des modes d'exercice de ces engagements (marchands, non marchands, bénévoles, réciprocaires) tant pour les femmes que pour les hommes. Cela suppose d'ailleurs de mettre en cohérence dans le logiciel sociétal les dispositifs qui reconnaissent des activités plurielles comme productrices de valeur ; d'offrir des rétributions pour permettre un revenu hybride décent des personnes et ménages qui les utilisent ; d'avoir des politiques « parcours de vie » tout en maintenant le lien professionnel ; et d'assurer la liberté des engagements contributifs de chacune car il ne s'agit pas d'instaurer un *workfare*.

Le pari est qu'un calcul économique global soit positif avec des effets bénéfiques sur la santé, le chômage, les carrières, l'éducation des enfants, la prise en charge des personnes en perte d'autonomie (notamment vieillissantes)... Après avoir cherché à « masculiniser les trajectoires d'emploi des femmes » (ce qui a généré la double journée des femmes), ne serions-nous pas en train de passer, à travers la question de la multi-activité, à une logique qui « féminise les parcours de vie de tous » ? Par surcroît, alors que longtemps la logique masculine d'un ajustement de la vie privée par rapport à la vie professionnelle était la norme, n'assistons-nous pas à la suite de l'expérience de la pandémie de Covid à une inversion où c'est la vie professionnelle qui s'ajuste à la vie privée, ce à quoi les organisations du travail professionnel sont de plus en plus confrontées ? Il n'en reste pas moins que de fortes inerties sont toujours présentes dans la répartition des tâches et des temps selon le genre.

### III. LA RÉPARTITION GENRÉE DU TRAVAIL DOMESTIQUE AU SEIN DES MÉNAGES

Évoquer la faible reconnaissance sociétale des activités hors emploi se heurte souvent à l'incrédulité de celles et ceux qui pensent que les pays européens ont trouvé (ou sont en passe de trouver) la solution, grâce aux nombreux droits civiques et sociaux conquis par les femmes et grâce aux politiques *women friendly* qui permettent aux services publics ou socialisés de prendre en charge les activités hors travail professionnel. Il est donc nécessaire de revenir sur le fait qu'en dépit de ces acquis, le « reste à faire » demeure colossal et sa prise en charge continue à être assignée aux femmes en dépit de la généralisation de leur participation au marché de l'emploi. En France, en 2010, l'INSEE chiffrait en effet ce « reste à faire » à 60 milliards d'heures, soit près de deux fois plus que le temps de travail lié à la production marchande qui, la même année, s'élevait à 38 milliards d'heures cumulées (ROY, 2012).

Toutefois, la valeur économique du travail domestique est difficile à établir car il n'est pas rémunéré et n'apparaît pas directement dans les mesures économiques traditionnelles comme le PIB. Il est évidemment possible d'évaluer le coût de remplacement, en estimant ce que coûterait d'embaucher quelqu'un pour effectuer les tâches ménagères et de soin. Il faudrait aussi tenir compte du coût d'opportunité qui chercherait à évaluer combien la personne qui fait ces tâches pourrait gagner si elle passait ce temps à travailler sur le marché de l'emploi.

Une chose est certaine, ce sont toujours les femmes qui effectuent la majorité du travail ménager et de soin, comme les enquêtes budget-temps en attestent : les hommes consacrent tendanciellement toujours plus de temps à leur vie professionnelle que les femmes, alors que celles-ci prennent davantage en charge une série de tâches domestiques quotidiennes que les hommes. Certes, il est manifeste que d'importantes évolutions ont eu lieu au cours des dernières décennies. Selon une enquête menée en Belgique en 1966 auprès d'une population âgée de 19 à 65 ans, les hommes consacraient en moyenne par semaine 43 heures 48 minutes au travail rémunéré contre 16 heures 20 minutes pour les femmes ; celles-ci prestant à cette époque 34 heures 49 minutes aux tâches ménagères (hors garde des enfants et éducation) *versus* 6 heures 29 minutes pour les hommes (GLO-RIEUX *et al.*, 2014, p. 12). En 2005, ces répartitions des tâches se sont quelque peu rapprochées, puisque les hommes consacraient 25 heures 2 minutes au travail rémunéré (les femmes 15 heures 27 minutes), et 13 heures 52 minutes aux tâches ménagères (les femmes

23 heures 47 minutes) (*ibid.*). Les temps de déplacement ont augmenté de manière significative et se sont quasi égalisés au niveau du genre puisque les hommes passent 11 heures dans les transports et les femmes 10 heures 22 minutes (*ibid.*)

**Tableau 1. Temps moyen par semaine consacré aux tâches ménagères et au travail rémunéré selon les sexes (GLORIEUX *et al.*, 2014, p. 12)**

|                   | 1966         |                     | 2005         |                     |
|-------------------|--------------|---------------------|--------------|---------------------|
|                   | Homme        | Femme               | Homme        | Femme               |
| Travail rémunéré  | 43 h 48 min. | <b>16 h 20 min.</b> | 25 h 2 min.  | <b>15 h 27 min.</b> |
| Tâches ménagères* | 6 h 29 min.  | <b>34 h 49 min.</b> | 13 h 52 min. | <b>23 h 47 min.</b> |

\* Hors garde des enfants et éducation.

Il n'en reste pas moins, comme on le voit, que les sociétés contemporaines demeurent ordonnées par des rapports sociaux sexués et des stéréotypes de genre qui résistent à la modernité. Les tâches domestiques demeurent en quelque sorte matricées par un régime d'activité qui détermine l'assignation prioritaire des femmes à la sphère familiale et au travail non rémunéré, et celle des hommes à la sphère productive et au travail rémunéré (FUSULIER et NICOLE-DRANCOURT, 2015).

Si la répartition du travail domestique est inégale entre les femmes et les hommes, cette inégalité se manifeste dans le type d'activité : les femmes prenant surtout en charge des activités quotidiennes et répétitives comme la lessive, la préparation des repas et le nettoyage, tandis que les hommes sont plus susceptibles de s'occuper de tâches ponctuelles ou saisonnières comme les réparations domestiques ou le jardinage (GLORIEUX *et al.*, 2014). Les hommes dont la conjointe est la principale pourvoyeuse de revenu réalisent néanmoins davantage de tâches domestiques que les autres (LYONETTE et CROMPTON, 2015). De nombreux autres facteurs jouent également sur la réduction des inégalités (des couples biactifs à temps plein, un temps de travail moindre du côté des hommes, les types d'union...) (KANDIL et PÉRIVIER, 2021). Cette inégale répartition du travail domestique a évidemment des répercussions sur la carrière des femmes car elles sont plus susceptibles de réduire leur temps de travail et de ne pas être candidates, voire refuser des promotions pour gérer les responsabilités familiales, ce qui contribue à l'écart salarial entre les sexes.

De leur côté, les couples homosexuels<sup>1</sup> paraissent plus égalitaires tant au niveau de l'emploi que de la répartition du travail domestique. Par exemple, en France, il est constaté que 83,2 % des femmes en couple lesbien sont en emploi, alors que 71,8 % des femmes en couple hétérosexuel le sont (RAULT, 2017). Observons en outre que 11 % des femmes en couple avec une femme exercent une activité professionnelle à temps partiel, alors qu'elles sont 22 % dans les couples hétérosexuels. Pour les hommes, la proportion de temps partiel est de 6 % dans les couples gays contre 3,5 % du côté des couples hétérosexuels. Du côté du travail domestique, une plus grande égalité est également constatée. Selon une étude française (STAMBOLIS-RUHSTORFER et GROSS, 2021), les différences dans le rapport au linge sont particulièrement flagrantes du côté des mères hétérosexuelles, dont 80 % se retrouvent seules à s'en occuper, alors que dans les couples homosexuels avec enfant(s)

<sup>1</sup> En Belgique, la population homosexuelle représentait environ 3 % de la population de 16 à 74 ans et 3 % des unions maritales en 2023 (soit 1.394 mariages) (STATBEL, 2023).

le pourcentage descend à 34 % chez la personne qui a répondu au questionnaire (désigné comme « parent 1 », le ou la conjoint·e étant alors le « parent 2 »). En ce qui concerne le bricolage et, en particulier, les réparations, les trois quarts des pères hétérosexuels les font exclusivement pour seulement 38 % des « parents 2 ».

En fait, les couples homosexuels sont moins contraints par les rôles de genre que les couples hétérosexuels. Cela permet une répartition des tâches basée davantage sur les compétences individuelles et les préférences personnelles. Il n'en reste pas moins que la présence d'enfants dans le ménage homosexuel peut partiellement redéfinir la répartition des tâches en redessinant une division pour les soins aux enfants, ce que les mères biologiques dans les couples lesbiens prennent davantage en charge (GROSS, 2009).

#### IV. LA MONOPARENTALITÉ SOUS LE PRISME DU PÈRE SOLO

Selon Statbel, un ménage sur dix était en situation de monoparentalité en 2021, soit 1.289.087 personnes. La région de Bruxelles affiche une proportion plus élevée de familles monoparentales, tout comme la province du Hainaut, souvent associée à des défis économiques et sociaux plus marqués. Si environ 80 % des familles monoparentales belges sont dirigées par les mères, le nombre de pères seuls est en augmentation.

Les recherches soulignent le maintien, tendanciuellement, du rôle du père en tant que premier pourvoyeur de revenu et de son rôle secondaire dans la prise en charge des enfants et du travail domestique (BRUGEILLES et SEBILLE, 2013). Par exemple, contrairement aux mères, après l'arrivée d'un enfant, les pères augmentent plus fréquemment leur temps de travail et tendent même à travailler plus souvent le soir ou le dimanche (ERB *et al.*, 2022). Selon l'enquête emploi du temps menée en France, pour la population âgée de 30 à 40 ans, la plus susceptible d'avoir la charge d'enfants, les femmes assurent en moyenne près des deux tiers du travail domestique et plus de 70 % du travail parental (CHAMPAGNE *et al.*, 2015). Lorsque les pères sont en couple, ce sont les mères qui « assument presque intégralement l'organisation du travail domestique et parental, qui suppose un travail constant d'anticipation et de coordination, mais aussi de suivi et de mémorisation » (CARTIER *et al.*, 2021, p. 41).

Même si de nombreuses études montrent que les pères continuent à investir le travail professionnel comme élément de positionnement social et de valorisation identitaire, ils ne veulent pas pour autant reproduire le modèle qu'ils ont eux-mêmes connu avec leur propre père. Ils souhaitent être des pères plus présents et plus à l'écoute. En d'autres termes, pour rencontrer la norme contemporaine du « bon » père (MARTIN, 2014), ils ne peuvent plus uniquement se satisfaire d'être les pourvoyeurs de revenus et une figure d'autorité mais doivent s'engager dans les soins à leurs enfants, c'est-à-dire être capables de « maternage » (FUSULIER *et al.*, 2022). S'ils tendent généralement vers plus d'implication dans le soin et l'éducation de leur enfant (VAN HOLLAND DE GRAAF *et al.*, 2018), ils peuvent envisager leur rôle de différentes manières, et de façon évolutive : « père égalitaire », « père prépondérant », « père assistant », ou « père incertain » (SCACCHITTI *et al.*, 2023). Néanmoins, les pères très investis émotionnellement participent moins que les mères aux tâches parentales (BRACHET et SALLES, 2011). Par ailleurs, l'engagement paternel serait conditionnel (MODAK et PALAZZO, 2002) dans la mesure où les pères s'impliqueraient davantage dans des tâches plus ludiques, affectives et sociales (BAUER, 2010). Les pères qui souhaitent passer plus de temps avec leur enfant craignent cependant des conséquences négatives sur leur carrière

en cas de réorganisation de leur vie professionnelle en fonction de ce paramètre (CHATOT, 2020a et b). En ce qui concerne les pères de niveau socio-économique moyen à élevé en France, très peu d'aménagements de leur activité professionnelle sont réalisés à l'arrivée d'un enfant (BRACHET et SALLES, 2011).

Marie CARTIER *et al.* s'intéressent aux « conditions sociales de l'engagement des pères dans le travail domestique et parental » (2021, p. 34). Tous les pères rencontrés ont intériorisé ou, en tout cas, reconnaissent la norme du père présent auprès de son ou ses enfant(s), bien que les pratiques varient fortement en fonction des situations observées. Il apparaît que « le premier facteur qui contribue à rééquilibrer le partage des tâches [est] : les horaires décalés qui conduisent les deux parents à se trouver, à tour de rôle, seuls à la maison avec ou sans les enfants, que ce soit pour quelques heures ou pour des journées entières » (2021, p. 37). Par ailleurs, selon Agnès MARTIAL, « dans certains cas, l'investissement d'un rôle parental au quotidien peut même offrir aux hommes un statut, une identité sociale que ne fournit plus le travail salarié » (MARTIAL, 2009, p. 100). Parmi les pères divorcés ou séparés se donne à voir, bien qu'encore marginalement, un modèle de « père nourricier » (*ibid.*).

Ces derniers constats ne sont pas sans rappeler le cas des pères solos dont la situation apparaît pour certains comme un « révélateur de paternité » (PIESEN, 2019a). On peut d'ailleurs observer que les pères en situation monoparentale consacrent 13 minutes de plus au travail parental journalier que les couples avec enfants, alors que la monoparentalité n'affecte pas de façon statistiquement significative le temps parental des mères (DREES, 2013). Certes, il ne faudrait pas avoir une lecture univoque des pères solos, ne fût-ce que parce que la manière dont ils vont y faire face va dépendre de la façon dont ils sont entrés dans cette situation. Selon Alexandra PIESEN (2016), il y a deux grands processus types : d'une part, les pères solos « familiarisés » pour lesquels cette configuration familiale s'inscrit dans une relative continuité avec leur paternité précédente – il s'agit majoritairement des pères issus des classes moyennes et supérieures (MARTIAL, 2013) – et, d'autre part, des pères solos « apprentis » qui découvrent en cours d'expérience tout un ensemble d'activités qui étaient auparavant prises en charge par leur conjointe (PIESEN, 2019b et c). Or, qu'ils soient « apprentis » ou déjà « familiers » de la situation, ces pères s'estiment souvent obligés de faire leurs preuves en matière de parentalité. Pour contrecarrer les appréhensions qu'ils suscitent, ils mettent en place des « stratégies de normalisation » qui peuvent se décliner sous trois formes générales : « performer son rôle » de parent (être le plus disponible possible, le plus à l'écoute...) ; faire appel à des ressources relationnelles féminines (mères, sœurs, amies...) quand ces dernières sont perçues comme plus compétentes que le père ; se soumettre à la validation de leur paternité par d'autres parents (essentiellement des mères) et des professionnelles de la parentalité ou de l'éducation (PIESEN, 2016).

Les pères solos sont de fait amenés à s'interroger sur la façon d'articuler au mieux vie familiale et vie professionnelle, cette « conciliation » n'étant désormais plus la seule affaire des femmes, comme cela a été parfois dénoncé (PÉRIVIER et SILVÉRA, 2010). L'articulation vie professionnelle/vie familiale des pères solos s'agence différemment au cours du temps et selon l'âge des enfants. Pour certains pères solos déjà insérés professionnellement et stables économiquement, la parentalité solo s'avère plus gérable au sens où elle semble moins déstabiliser la situation antérieure du parent. À l'inverse, si le père qui devient solo est en situation d'emploi précaire ou en cursus d'études, les ajustements quotidiens génèrent davantage de difficultés menant parfois à un choix de carrière qui intègre

la parentalité solo (MARTIAL, 2013 ; MEHL, 2016 ; CHARPENEL *et al.*, 2021). Certains d'entre eux optent alors pour une adaptation de l'activité professionnelle à la nouvelle configuration familiale, quitte à ce qu'elle ne soit ni bien rémunérée ni épanouissante ou en lien avec leur cursus de formation, ce qui s'observe également chez les mères solos (DESHAYES, 2018). Plus âgés, les pères solos sont souvent dans des conditions matérielles d'existence plus favorables que les mères. Néanmoins, comme elles, ils sont exposés à un « plafond de verre » lié à une parentalité chronophage (et mentalement éprouvante) qui peut constituer une entrave à leur évolution professionnelle et salariale. Il n'est pas rare que des parents solos qui souhaiteraient par exemple devenir indépendants ou se former à de nouvelles compétences professionnelles soulignent que ces horizons sont mis entre parenthèses jusqu'à ce que leurs enfants soient suffisamment autonomes (CHARPENEL *et al.*, 2021).

La nécessité de concilier travail/famille oblige les parents solos, femmes et hommes, à mobiliser leurs ressources. Pour celles et ceux qui bénéficient d'un entourage familial (leurs parents, sœurs ou frères...) proche affectivement et géographiquement, le maintien sur le marché de l'emploi s'appuie souvent sur lui. Pour les parents solos qui ne disposent pas de ces possibilités, l'appel aux aides amicales peut être mobilisé mais il est plus complexe à mettre en œuvre : d'une part, il faut que ces relations amicales aient été maintenues suite à l'entrée en parentalité solo et, d'autre part, que la demande soit « légitime » au sens où cette dernière doit être justifiée (POTHET *et al.*, 2021). Si les mères solos déclarent prendre appui sur leur cercle amical, elles précisent que leurs amies partagent souvent la même configuration familiale (ce qui permet selon elles une meilleure compréhension et tolérance). Les pères font moins mention de sollicitations auprès d'amis pour concilier travail/famille, notamment parce qu'ils ne connaissent pas de pères qui partagent leur situation de paternité solo. Les travaux qualitatifs relatifs aux discours des pères solos sur les réactions sociales vis-à-vis de leur parentalité montrent que ceux-ci sont souvent teintés d'appréhensions : craintes liées à la situation économique du parent gardien, aux conditions de logement, à la gestion en solo des enfants... (ROIGÉ, 2016 ; KITZMAN, 2017).

Conscients de la déstabilisation que la séparation et/ou le décès a pu entraîner, les pères solos sont en général plus attentifs à être à l'écoute de leur(s) enfant(s) et à se montrer disponibles pour eux. Ils cherchent à concilier leur paternité avec leur vie professionnelle ; d'où leur plus grand temps consacré, en moyenne statistique, au travail parental. On note une volonté de leur part « d'être dans le moment présent », ce qui s'avère difficile en raison de la charge mentale induite par la gestion de l'enfant ainsi que celle des autres activités comme l'entretien de la maison, le travail ou encore les sorties avec des amis (SMYTH, 2005). À cet égard, les pères solos vivent en quelque sorte une « féminisation » de leurs engagements quotidiens. Toutefois, ces derniers se font dans une plus grande solitude et avec l'inquiétude de ne pas être (ou de ne pas être jugés) à la hauteur.

En somme, dans les familles monoparentales, le préjudice ménager peut avoir un impact particulièrement fort, y compris pour les pères solos. Étant donné qu'un seul parent assume les responsabilités domestiques et familiales, toute incapacité à effectuer ces tâches en raison d'un accident entraîne une charge financière et logistique plus lourde. Le parent doit souvent faire appel à de l'aide extérieure (garde d'enfants, aide-ménagère, recours aux grands-parents de l'enfant...) pour combler cette incapacité, ce qui peut entraîner des coûts élevés et des répercussions sur le bien-être familial.

## V. CONCLUSION

En Belgique, les tribunaux peuvent reconnaître un préjudice ménager et accorder des compensations pour perte de capacité ménagère, en tenant compte des coûts supplémentaires encourus notamment pour engager de l'aide extérieure. Leur estimation se heurte à leur objectivation. En effet, malgré de fortes inerties, notre société est en transformation tant au niveau des situations familiales qui deviennent de plus en plus complexes et mouvantes, qu'à celui de la répartition des tâches entre les sexes et les genres, sans compter la pluralisation des styles et conditions de vie ou encore le brouillage des espaces et des temps entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Ces changements s'inscrivent dans le régime d'activité. Le régime que nous connaissons toujours aujourd'hui se caractérise par l'adossement de la définition de l'activité sur un et un seul signifiant : l'emploi. Et il est évident que la doxa économiciste continue à considérer qu'une personne est active si et seulement si elle est en emploi ou demandeuse d'emploi, et inactive dans tous les autres cas, même si elle est très active de fait dans l'éducation de ses enfants, dans l'animation d'une association sportive ou culturelle, dans des solidarités de voisinage...

Indubitablement, les réflexions autour du préjudice ménager contribuent à déconstruire la fiction d'une société construite autour de la notion restrictive d'emploi au profit de celle plus large de travail que toute personne productrice d'activités socialement utiles est en droit d'exercer : travail professionnel, travail parental, travail filial, travail civique, travail communautaire... En ce sens, la redéfinition du travail est une clé du changement de paradigme que le calcul du préjudice ménager accompagne en intégrant la variabilité des engagements des personnes selon des paramètres de plus en plus individualisés même s'il demeure statistiquement des tendances fortes de différenciations selon les genres, les configurations familiales et les milieux socio-économiques.

## VI. BIBLIOGRAPHIE

- BAUER D., 2010, « L'organisation des tâches domestiques et parentales dans le couple », in RÉGNIER-LOILLIER A. (dir.), *Portraits de famille : l'enquête Étude des relations familiales et intergénérationnelles*, Ined, coll. « Grandes enquêtes ».
- BRACHET S. et SALLES A., 2011, « Être père en France et en Allemagne : entre représentations et pratiques », *Informations sociales*, vol. 163, n° 1, pp. 62-70.
- BRUGEILLE S. et SEBILLE P., 2013, « Le partage des tâches parentales : les pères, acteurs secondaires », *Informations sociales*, n° 176, pp. 24-30.
- CARTIER M., COLLET A., CZERNY E., GILBERT P., LECHEN M., MONCHATRE S. et NOÛS C., 2021, « Allez, les pères ! Les conditions de l'engagement des hommes dans le travail domestique et parental », *Travail, genre et société*, n° 46, pp. 33-63.
- CHAMPAGNE A., PAILHÉ A. et SOLAZ A., 2015, « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolution en 25 ans ? », *Économie et Statistiques*, n° 478-479-480, pp. 209-242.
- CHARPENEL M., GARCIA S., PIESSEN A., POTHET, J., 2021, « Les effets de la "parentalité solo" sur l'exercice des rôles parentaux et sur les normes de l'enfance », *Revue des politiques sociales et familiales*, n° 138, pp. 5-25.
- CHATOT M., 2020a, *Le temps des pères – socialisation et résistances au rôle de pourvoyeur de soins dans le cadre d'un congé parental à temps plein*, thèse de doctorat de sociologie, Paris, EHESS.

- CHATOT M., 2020b, « L'articulation travail-famille "au masculin" : des pères empêchés de paternité ? », *Les Politiques sociales*, n° 3-4, pp. 30-44.
- COLSON P., 2013, « Le préjudice économique des personnes sans revenus », dans *Le dommage et sa réparation*, Bruxelles, Larcier, CUP, pp. 9-56.
- CROMPTON R., 1999, *Restructuring gender relations and employment: the decline of the male bread winner*, Oxford, Oxford University Press.
- DESHAYES F., 2018, « Séparations dans les familles monoparentales précaires. Prise en charge des enfants et soutien familial », *Revue des politiques sociales et familiales*, n° 127, pp. 9-21.
- DREES, 2013, « Le temps consacré aux activités parentales », *Études et résultats*, n° 841, mai.
- ERB L.-A., OLIVIA T., BREDI T. et TÔ M., 2022, *Après la naissance d'un enfant, les conditions de travail diffèrent entre les pères et les mères*, Insee Références – Édition 2022.
- FUSULIER B., 2009, « The European directive: making supra-national parental leave policy », in KAMERMAN S. B. et MOSS P., *The politics of parental leave policies*, Bristol, The Policy Press, pp. 243-258.
- FUSULIER B., SCACCHITTI C. et MAHIEU C., 2022, « Engagement paternel, santé de la famille et soutien aux pères », *La revue internationale de l'éducation familiale*, 50, pp. 95-111.
- GROSS M., 2009, « Les familles homoparentales : entre conformités et innovations », *Informations sociales*, n° 154, pp. 106-114.
- KANDIL L. et PÉRIVIER H. (2021). « Partager les tâches domestiques ? La division du travail dans les couples selon le type d'union en France, 1985-2009 », *Population*, n° 76, pp. 155-191. <https://doi.org/10.3917/popu.2101.0155>
- KITZMANN M., 2017, « La prise en charge des jeunes enfants par l'aide grand-parentale : un mode de garde composite », *La revue française des affaires sociales*, pp. 187-206.
- MARTIAL A., 2013, « Une paternité réinventée ? Le vécu parental des pères isolés », *Informations sociales*, CNAF, pp. 62-69.
- MARTIAL A., 2009, « Le travail parental : du côté des pères séparés et divorcés », *Informations sociales*, n° 154, pp. 96-104.
- MARTIN M. (dir.), 2014, « Être un bon parent ». *Une injonction contemporaine*, Paris, Presses de l'EHESP.
- MEHL D., 2016, *Maternités solo*, Éditions Universitaires Européennes.
- MODAK M. et PALAZZO C., 2002, *Les pères se mettent en quatre ! Responsabilités quotidiennes et modèles de paternité*, Lausanne, Publications universitaires romandes, coll. « Cahiers de l'EESP », 34.
- PÉRIVIER H. et SILVERA R., 2010, « Maudite conciliation », *Travail, genre et sociétés*, n° 24, pp. 25-27.
- PIESEN A., 2016, « Une paternité à construire au quotidien : le cas de la résidence au père », *Revue des politiques sociales et familiales*, n° 122, pp. 77-88.
- PIESEN A., 2019a, « Célibat masculin : un révélateur de paternité ? », *L'École des parents*, n° 633, pp. 49-51.
- PIESEN A., 2019b, « Les territoires mouvants de l'intimité : entre inégalités spatiale et temporelle. Le cas des familles solos contemporaines », *Enfances, Familles, Générations*, pp. 1-21.

- PIESEN A., 2019c, « Être père “solo” : un modèle de “bon” père à construire au quotidien ? », *Encyclo, Revue de l'École doctorale EESC (ED 382), Économie, Espaces, Sociétés, Civilisations, Pensée critique, politique et pratique sociale*, n° 10, pp. 71-90.
- POTHET J., PIESEN A., CHARPENEL M. et GARCIA S., 2021, *Les injonctions à la disponibilité parentale : une discrimination indirecte à l'égard des familles monoparentales ?*, Rapport de recherche, Secrétariat d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes, Direction Générale de la Cohésion Sociale.
- RAULT W., 2017, « Secteurs d'activités et professions des gays et des lesbiennes en couple : des positions moins genrées », *Population*, n° 72, pp. 399-434. <https://doi.org/10.3917/popu.1703.0399>.
- ROIGÉ X., 2016, « Nouvelles paternités, nouvelles grands-parentalités : divorce et relations entre générations », in MARTIAL, A. (dir.), *Des pères « en solitaire » ? Ruptures conjugales et paternité contemporaine*, Aix-en-Provence, Presses universitaires de Provence.
- ROY D., 2012, « Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010 », *Insee Premières*, n° 1423.
- SCACCHITTI C., FUSULIER B. et MAHIEU C., 2023, « Comment les pères se représentent-ils leur engagement paternel et leur relation aux professionnel.le.s de la petite enfance ? », *Enfances Familles Générations* [En ligne], 43 | 2023, mis en ligne le 26 septembre 2023.
- SMYTH B. M., 2005, « Time to rethink time? », *Family Matters*, n° 71, pp. 4-10.
- STAMBOLIS-RUHSTORFER M. et GROSS M., 2021, « Qui lave le linge sale de la famille : les couples hétéroparentaux et homoparentaux face au travail domestique », *Travail, genre et sociétés*, n° 46, pp. 75-95. <https://doi.org/10.3917/tgs.046.0075>.
- TILLY L. A. et SCOTT J. W. (2002), *Les femmes, le travail et la famille*, Paris, Petite Bibliothèque Payot.