

PÈRES ET PATERNITÉ: DÉFIS, RESPONSABILITÉS, ENGAGEMENTS...

Actes de l'événement du 3 décembre 2024



BRUXELLES POUVOIRS LOCAUX
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES



TABLE DES MATIÈRES

AVERTISSEMENT ÉDITORIAL	7
INTRODUCTION	8
CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA JOURNÉE	10
La cellule Égalité des Chances de Bruxelles Pouvoirs locaux	10
Pourquoi parler de paternité aujourd’hui?	10
Les enjeux d’une paternité engagée	10
INTERVENTION DE PHILIPPE HALASZ-BARADLAY	12
Définitions de la monoparentalité	13
Témoignages de mères solos	14
La monoparentalité, un concept social?	15
Statistiques clés sur les familles monoparentales.....	15
La monoparentalité, une histoire de femmes?	16
Quelques chiffres	16
Discriminations croisées et précarité	17
La situation face à l’emploi	18
La situation face au logement	19
La situation face à la santé mentale et physique.....	20
Pistes d’action et initiatives existantes	21
Projet Miriam	23
Le statut de famille monoparentale	23
Associations de soutien aux familles monoparentales	23
L’ASBL Ma’ Pa’ Solo	24
Maison des parents solo	24
Le Petit vélo jaune	24
Les politiques publiques de soutien à la paternité	25
Conclusion de Philippe Harasz-Baradlay	26





INTERVENTION DE MARTIN WAGENER	28
Évolution historique de la monoparentalité	29
Monoparentalité, une réalité complexe	30
Une contextualisation chiffrée	31
Comparaison du taux de mères seules et de pères seuls	31
Comparaison du taux d'emploi des femmes seules avec et sans enfants	32
Types de ménages détaillés à partir de l'âge et par genre	33
Intention de cohabitation dans les trois ans parmi les ménages monoparentaux par genre	34
Mère ou père monoparentaux selon l'âge des enfants	34
Type de garde des enfants par genre	35
La contribution alimentaire	36
Coparentalité post-séparation : impact de la violence	37
Trajectoire monoparentale	38
Problématique du statut de cohabitant	39
Réflexions à partir d'autres recherches	39
Pères absents ? Des hommes sur le fil	39
Typologie d'Agnès Martial (2014)	40
Housing first, recréer du lien	40
Gérard Neyrand : un père seul est l'exception	41
Autre typologie de Fabienne Berton (2017)	41
Conclusion de Martin Wagener	43
Échanges avec la salle	44
La situation des femmes à temps partiel	44
Le mot « masculinité »	44
L'accueil de l'enfance	44
L'évolution des pères	44
Les modèles en termes de parentalité lors de l'accompagnement	45
Parentalité et enjeux sociétaux	45
Corrélation entre monoparentalité et droits des femmes	46



INTERVENTION DE JENNIFER SEVRIN	48
La définition des violences économiques	49
Définitions.....	49
Avant la séparation.....	50
Après la séparation	50
Pension alimentaire n'est pas contribution alimentaire	50
Le non-paiement des contributions alimentaires.....	51
Conséquences des violences économiques sur les mères, sur les pères	51
Les frais extraordinaires, une charge financière déséquilibrée.....	53
Chiffres sur le non-recours aux droits.....	53
Le calcul du montant de la contribution alimentaire	54
Quatre éléments à prendre en considération dans le calcul.....	55
Situations où les pères manipulent le système	55
Forte variation des résultats selon les méthodes de calcul	55
Commission sur les contributions alimentaires pour une méthode commune	56
La Ligue des familles demande qu'une méthode de calcul juste, unique et officielle soit établie	56
Identification d'un problème récurrent dans toutes les méthodes : une contribution alimentaire trop faible	57
Pourquoi les montants des contributions alimentaires sont-ils si faibles ?	57
Le non-paiement des contributions alimentaires et les méthodes de recouvrement ..	57
Pourquoi certains pères ne paient pas la contribution alimentaire de leurs enfants ?	57
Trois moyens de recouvrement	58
Revendications de la Ligue des familles	59
Modèles à l'étranger.....	60
L'idée d'un fonds universel	60
Deux réflexions de la Ligue des Famille.....	61
La proposition de la Ligue des familles :	
la création d'un bureau dans chaque commune	62
Les violences institutionnelles au sein des tribunaux de la famille	63
Délais judiciaires considérables, méconnaissance des problématiques	63
Action en justice contre l'État belge	63
Questions/réponses	64
Concernant les pensions alimentaires.....	64
Concernant les frais extraordinaires	64
Les pères à l'étranger.....	65

Santé mentale des mamans solos.....	65
Le paiement de la pension alimentaire ne devrait pas être traité par la Justice, mais par les Finances	65
 INTERVENTION DE PASCAL VAN HOORNE	68
La place du père en 2024, un nouveau contexte sociétal	69
La place du père en 2024, de nouvelles règles du jeu	70
La place du père en 2024, stéréotypes de genre	71
Types de stéréotypes	71
Stéréotypes de genre et ses conséquences sur les hommes.....	71
La place du père en 2024, un nouvel enjeu dans le monde professionnel.....	72
La place du père en 2024, tout au long de la vie !	73
Paternité et vie professionnelle.....	73
Le congé de paternité	73
La place du père en 2024, les différents impacts positifs.....	74
Liens affectifs	74
Impact de l'image du rôle des pères.....	74
Meilleur équilibre vie professionnelle/familiale.....	74
Rééquilibrage des charges et responsabilités.....	74
Cheminement de vie	75
Reconnaissance et fidélisation au travail	75
Acquisition de nouvelles compétences.....	75
Questions/réponses.....	77
Témoignages des papas sur le site.....	77
Le site est-il gratuit ?	77
Question des stéréotypes dans les formations professionnelles	77
 INTERVENTION DE TRISTAN CHAMPION	78
Congé de paternité, le modèle scandinave	81
Le congé de paternité en Europe	82
Le congé de paternité en Norvège	82
Gro Harlem Brundtland.....	83
Jens Stoltenberg.....	83
Évolution du congé de paternité en Norvège, après le premier grenelle de la masculinité.....	84
Expérience personnelle en Norvège	84
Les conditions.....	84
Consensus entre les parents	84

Les craintes.....	85
Tout un cheminement.....	85
La création d'un blog.....	85
L'indispensable pour l'implication des pères : le soutien.....	85
Quelles leçons en tirer ?.....	86
La reprise, pas facile.....	86
... Mais un nouvel élan pour l'égalité dans le couple.....	86
L'impact sociétal.....	86
Dix initiatives concrètes et inspirantes.....	87
Des hommes dans les métiers de la petite enfance.....	87
Inciter des ministres hommes à travailler au ministère de l'Égalité femmes - hommes.....	87
Faciliter la vie et rompre l'isolement pendant les congés parentaux.....	87
Un groupe d'échange pour les pères.....	87
La journée annuelle du papa.....	88
Faire connaître les initiatives « parent friendly ».....	88
Soutenir l'accès à la culture.....	88
Soutenir les activités de bien-être pour parents.....	88
Faciliter vie professionnelle/vie familiale.....	88
Des indicateurs clés de suivi par le gouvernement.....	88
Questions/réponses.....	89
Public des sites web des orateurs.....	89
Dépression post-partum.....	89
Politiques publiques dans les pays moins riches.....	89
Situation des indépendants ?.....	89
Quelles aides en Norvège ?.....	90
Conséquences des politiques sur les séparations en Norvège.....	90
Que penser du modèle allemand ?.....	90

PISTES DE SOLUTIONS, RECOMMANDATIONS ET BONNES PRATIQUES ÉVOQUÉES	92
Au niveau des administrations	92
Paternité et masculinités	92
Coparentalité	93
Réseau et associations	93
Vie quotidienne	93
Inspirations du modèle nordique	93
BIBLIOGRAPHIE	96

AVERTISSEMENT ÉDITORIAL

Ces actes ne reproduisent pas mot à mot les interventions du 3 décembre 2024. Ils ont été rédigés à partir des notes prises ce jour-là, puis synthétisés et reformulés pour plus de clarté.

Les intervenant-es ont été invité-es à relire et valider le contenu. Le fond des échanges a été respecté, tout en garantissant une cohérence dans le style.



INTRODUCTION

La Région de Bruxelles-Capitale compte aujourd'hui près de 65 000 familles monoparentales, dont 86 % sont dirigées par des mères¹. Derrière ces chiffres, se cachent des réalités d'inégalités, de surcharge mentale et financière et souvent de manque de soutien, alors que ces mères portent seules sur leurs épaules l'entièreté de la responsabilité familiale.

Ces constats ont conduit Bruxelles Pouvoirs locaux (BPL) à accorder une attention particulière à cette problématique de la monoparentalité. Ainsi, depuis 2018, des travaux ont été menés par BPL en lien étroit avec les dix-neuf communes bruxelloises et ont permis d'analyser la monoparentalité, plus particulièrement sous l'angle du genre.

Un constat fondamental en a émergé : le manque structurel d'implication et de responsabilisation des pères dans les trajectoires familiales constitue un facteur aggravant des inégalités, tant pour les mères que pour les enfants. Ce désengagement, souvent invisibilisé ou minimisé, a de nombreuses conséquences : pauvreté infantile, épuisement parental, difficultés scolaires, problèmes de santé, isolement, endettement... mais aussi, pour les pères eux-mêmes, l'absence ou la perte d'un lien essentiel avec leurs enfants.

Cette journée s'est ainsi tout naturellement inscrite dans cette dynamique d'analyse et d'action : mettre au centre des discussions la question du rôle des pères et de la paternité. Comment la société actuelle perçoit-elle et valorise-t-elle le rôle des pères ? Quels sont les freins sociaux, culturels, économiques et politiques à leur engagement ? Et surtout, quelles sont les pistes concrètes pour construire une parentalité plus partagée, plus soutenue, plus juste ?

À travers des témoignages, des expertises, des échanges avec la salle, cette journée a permis de croiser les regards et de proposer des bonnes pratiques et actions possibles pour soutenir les pères et la paternité. Les actes qui suivent restituent cet échange et témoignent à la fois de l'urgence d'agir et des ressources déjà existantes pour penser autrement les rôles parentaux, dans une perspective d'égalité, de co-responsabilité et, plus largement, d'un nécessaire changement du regard de la société sur le rôle des pères et des mères dans son ensemble.

¹ https://equal.brussels/wp-content/uploads/2024/08/FR_Plan_Monop_Anysurfer.pdf - page 3



*« Quand le père est absent,
se libèrent les forces du désordre »*

Antonia Fonyi



CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA JOURNÉE

La cellule Égalité des Chances de Bruxelles Pouvoirs locaux

Cet événement a été organisé par la cellule «Égalité des Chances» de BPL²: depuis plus de quinze ans, cette cellule a pour mission de coordonner et d'encourager la mise en œuvre de politiques d'égalité des chances dans les dix-neuf communes bruxelloises. Ces politiques se concrétisent, entre autres, par des actions de sensibilisation et des moments d'échange comme celui-ci.

Outre ses actions de sensibilisation, la cellule attribue également des subventions dans le cadre de projets en égalité des chances portés par les communes.

À l'origine, la mission de cette cellule portait exclusivement sur l'égalité des femmes et des hommes. Elle s'est progressivement élargie pour inclure d'autres enjeux, comme, entre autres, la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles, la lutte contre les discriminations à l'encontre des personnes LGBTQIA+, l'inclusion des personnes en situation de handicap... Et enfin, plus récemment, les thématiques liées à la parentalité et à la monoparentalité.

Pourquoi parler de paternité aujourd'hui ?

La monoparentalité constitue un enjeu majeur, particulièrement en Région bruxelloise où, comme nous l'avons dit en introduction, 65 000 familles monoparentales sont recensées, et 86 % sont dirigées par des mères³. Ce chiffre souligne la nécessité de faire connaître la situation particulière de ces familles, notamment l'absence du père, qui engendre tout une série de difficultés (difficultés économiques, épuisement parental, obstacles liés au logement, à l'emploi ou encore à l'éducation des enfants). Ces défis pèsent lourdement sur le bien être des mères mais aussi des enfants et sur leur stabilité, en les privant souvent des repères essentiels.

Les enjeux d'une paternité engagée

À l'inverse, repenser et promouvoir une paternité engagée profite non seulement aux familles, mais aussi à la société toute entière. C'est dans cet esprit que nous avons organisé cette journée, d'une importance capitale.

Nous avons commencé par dresser un état des lieux et analyser les principaux enjeux. L'après midi a été consacré à des témoignages inspirants qui nous ont permis de réfléchir à des applications concrètes des politiques publiques dans ce domaine.

² <https://pouvoirs-locaux.brussels/egalite-des-chances>

³ https://equal.brussels/wp-content/uploads/2024/08/FR_Plan_Monop_Anyurfer.pdf - page 3

Cette journée a été interactive, avec des moments d'échange après chaque intervention.

Quelques ressources documentaires ont été distribuées pendant l'événement : la brochure de BPL intitulée « *Quel congé pour les pères dans les communes bruxelloises ?* »⁴, ainsi qu'un exemplaire du livre « *La barbe et le biberon* »⁵ de Tristan Champion et le « *Cahier du super papa positif* »⁶ de Pascal Van Hoorne, les deux intervenants de l'après-midi.

⁴ <https://pouvoirs-locaux.brussels/actualites/decouvrez-notre-nouvelle-brochure-sur-les-conges-de-paternite-dans-les-communes>

⁵ <https://www.marabout.com/livre/la-barbe-et-le-biberon-9782501148306/>

⁶ <https://histoiresdepapas.com/wp-content/uploads/2018/02/Cahier-du-super-papa-positif.pdf>



INTERVENTION DE PHILIPPE HALASZ-BARADLAY

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Les familles sans pères - Familles monoparentales, genre, chiffres et état des lieux



Philippe
Harasz-
Baradlay

Je m'appelle Philippe Harasz-Baradlay, je travaille à l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes⁷, dont la mission principale est de recevoir et traiter les plaintes liées à des discriminations basées sur le genre, au sens large (femmes, hommes, personnes transgenres et intersexes). L'Institut joue également un rôle clé en émettant des recommandations sur diverses thématiques, tout en menant des recherches et des actions de sensibilisation. Ses activités s'inscrivent généralement dans une collaboration avec d'autres institutions, associations et acteurs, afin de garantir une politique cohérente et globale.

⁷ https://igvm-iefh.belgium.be/language_selection_page?destination=/node/1

Définitions de la monoparentalité

Je vais vous présenter un état des lieux sur la question de la monoparentalité à Bruxelles, en commençant par une définition.

Comment définit-on les familles monoparentales ? Il existe plusieurs types de définitions : certaines sont très inclusives et couvrent un large éventail de situations, tandis que d'autres sont plus restrictives.

Selon la **Ligue des familles**, il s'agit de **toutes les personnes** qui, à un moment de leur vie, assument seules, de manière permanente, principale, égalitaire ou occasionnelle, l'hébergement et l'éducation d'un enfant. Cette définition est particulièrement large, car elle ne dépend pas d'une durée précise : **même garder ses enfants un week-end sur deux** suffit pour être considéré comme une famille monoparentale.

Une autre **définition intéressante**, venue de Suisse, adopte **le point de vue de l'enfant**. Elle considère comme familles monoparentales celles où les enfants ne vivent pas avec leurs deux parents dans un même foyer. Cette perspective permet d'aborder la monoparentalité sous l'angle des **parents qui élèvent seuls des enfants**.

Et enfin, la **définition la plus officielle** en Région bruxelloise, proposée par la **Plateforme technique de la Monoparentalité**⁸, caractérise une famille monoparentale comme une famille où un **parent assume, en majeure partie seul, la charge** économique et éducative de l'enfant ou des enfants, qu'il perçoive ou non une rente alimentaire. Cette définition intègre une notion de durée : il faut s'occuper de ses enfants plus de la moitié du temps. Cela exclut donc certaines familles, mais chaque définition a ses avantages et reflète des réalités différentes. Il est en effet évident que les difficultés rencontrées par un parent d'une famille « un weekend sur deux » et qui n'a pas la charge des enfants toute la semaine ne sont pas les mêmes que celles d'une famille en garde alternée 50/50, sans parler des parents à temps plein ! C'est ce type de défis que nous allons aborder aujourd'hui.

La définition reste toutefois primordiale. En effet, en fonction de la définition qu'on donne à ce concept, il peut englober des réalités très différentes. Peuvent être incluses dans cette appellation une famille composée d'une mère dans la trentaine et de ses deux enfants, mais également d'une mère dans la soixantaine avec un enfant en situation de handicap ou encore avec un enfant adulte disposant d'un revenu. Et donc, les besoins et les attentes de ce public peuvent varier énormément.

La difficulté de définir les familles monoparentales vient également du fait que ce statut n'est pas forcément permanent. On peut être une famille monoparentale pendant plusieurs mois ou plusieurs années.

⁸ En 2008 est créée la **Plateforme technique de la monoparentalité à Bruxelles** qui fournit dans un premier temps un état des lieux (2009) et ensuite, un livre bleu (2013) basé sur la thèse de Martin Wagener, orateur présent ce jour.

Témoignages de mères solos

Pour enrichir la présentation, j'ai choisi de m'appuyer sur le podcast **Parole de daronnes**, réalisé par l'Action Recherche Culturelle (ARC)⁹.



On y retrouve des femmes, de tous âges, de différentes origines ou milieu social. Elles ont toutes en commun d'être à la tête d'une famille monoparentale. Et les points communs s'arrêtent là, tant les situations, les vécus et les réalités sont différentes.

Il y a des femmes qui sont à la tête d'une famille monoparentale par choix, car elles ont fait un enfant sans papa, parce qu'elles ont quitté leur ex-compagnon.

Il y a des femmes qui sont à la tête d'une famille monoparentale par obligation. Parce que bien souvent encore, le papa peut partir et la maman doit assumer.

Il y a des femmes qui sont monoparentales à temps plein. D'autres à mi-temps. Certaines ont un tissu social très important et soutenant, d'autres ont dû se débrouiller seules.

Au-delà des différences, il y a également des points communs, comme les discriminations, les difficultés de trouver ou de garder un emploi, les difficultés d'avoir du temps pour soi.

Voici un premier extrait, où une maman explique les difficultés qu'elle rencontre et comment ses ressentis ne correspondent pas toujours aux représentations extérieures :

« En tant que mère solo, je ne m'identifie pas vraiment à ce terme. Je suis la mère de mon fils, mais j'ai l'impression qu'il a plein d'autres figures maternelles autour de lui. Son père est très présent, et il peut aussi compter sur ses grands-parents. Évidemment, il y a la charge mentale qui va avec, mais j'ai énormément de chance d'avoir une situation particulière : un mi-temps de mère solo, où je suis à fond avec mon fils, entourée de personnes qui nous soutiennent, et un mi-temps où je me sens un peu célibataire. »

⁹ <https://open.spotify.com/show/3SWNfvenoQzJsg4SFmhRHx>

Ce témoignage explique déjà beaucoup de choses : la monoparentalité, cela peut être une fraction du temps, à mi-temps ou à temps plein. La charge mentale lors d'une parentalité seule ou partagée fait une différence cruciale. Dans ce cas-ci, cette personne vit en colocation, donc elle n'est jamais seule avec son enfant. D'autres adultes l'aident à accomplir la garde et l'éducation de son enfant.

Ainsi, toutes les situations sont différentes et la définition que l'on peut donner à la monoparentalité est surtout personnelle et en fonction de la réalité et du ressenti de la personne impliquée. De ce fait, même si la question de la définition est importante, car peut être déterminante pour un recensement par exemple, il restera reste toujours une part de choix et d'orientation au cas par cas.

La monoparentalité, un concept social ?

La notion de monoparentalité peut sembler relativement récente. Pourtant, les familles monoparentales ont toujours existé, bien que leur nature ait évolué au fil du temps. **À l'origine, ces familles se formaient principalement suite au décès de l'un des parents**, et relevaient donc essentiellement de la monoparentalité par veuvage. Aujourd'hui, les familles monoparentales peuvent résulter d'un choix, ou parfois résulter des conséquences de circonstances de vie mais certainement pas uniquement le fait d'un décès.

La monoparentalité est devenue un « concept » dans les années soixante et depuis les années nonante, la question de la monoparentalité est entrée dans le domaine politique et ne l'a plus quitté.

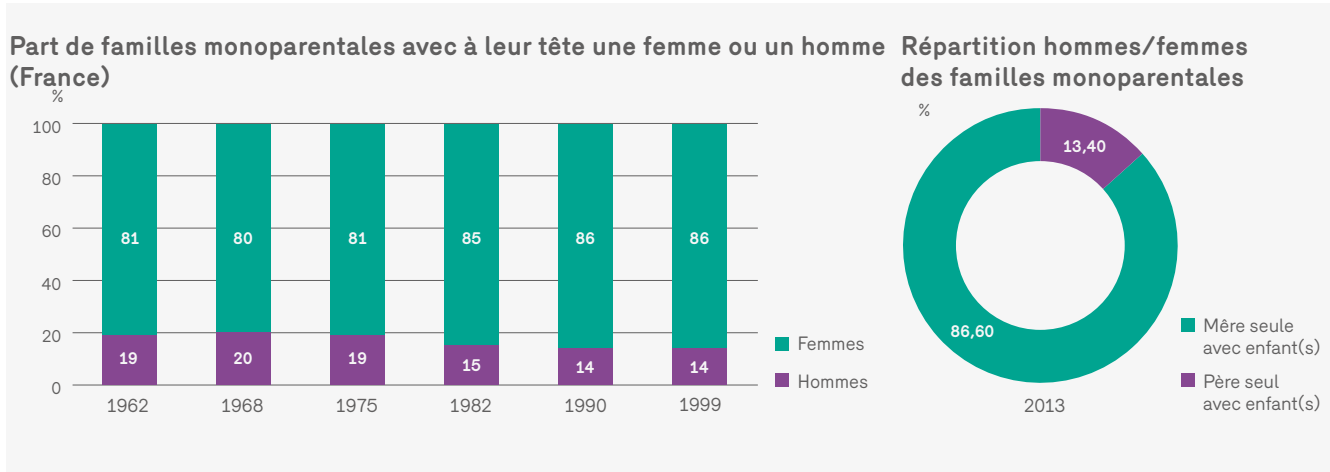
Elle reste un thème central des débats politiques, et la perception sociétale a évolué : ce sujet est désormais moins tabou, et les familles monoparentales sont nombreuses. **Mais il faut encore s'interroger sur le degré réel d'acceptation de ces familles**, pas tant de façon individuelle entre les personnes, mais plutôt au niveau de la société dans son organisation globale, qui peine encore à les inclure pleinement. Par exemple, combiner une vie de famille, le temps scolaire et le temps de travail peut s'avérer particulièrement complexe pour un parent seul. Déposer son enfant à l'école le matin, travailler au moins huit heures, puis aller le chercher avant la fin de la garderie, n'est pas une tâche évidente. À cela s'ajoutent d'autres défis plus pragmatiques : par exemple, une mère seule avec deux enfants qui doit consulter un gynécologue : comment faire ? En résumé, la société n'intègre pas encore pleinement la réalité de la monoparentalité dans son organisation.

Statistiques clés sur les familles monoparentales

Les familles monoparentales constituent **12 % des ménages** et **33 % des ménages avec enfant(s)**.

La monoparentalité, une histoire de femmes ?

Largement, oui. À Bruxelles, 86 % des familles monoparentales sont dirigées par une femme.



Et quand on parle de monoparentalité, on aborde inévitablement la question de la précarité.

Quelques chiffres

54 % des familles aidées par les CPAS sont des familles monoparentales.

40 % des familles monoparentales sont à risque de pauvreté.

12 % vivent en situation de privation matérielle sévère.

54%
des familles
aidées par les
CPAS sont
monoparentales

40%
sont à risque
de pauvreté

12%
vivent en
situation
de privation
matérielle
sévère

Seuil du risque de pauvreté et montant des allocations minimales (par mois) en Belgique au 01/07/2023	
	Famille monoparentale avec deux enfants
Seuil de risque de pauvreté (EU-SILC 2022, revenus 2021)	2.185 €
Revenu d'intégration sociale (CPAS)	1.673,65 €
Allocation d'insertion (ONEM)	1.663,48 €
Allocation de chômage minimum	1.671,80 €
Allocation maximum de remplacement de revenus pour personne handicapée	1.674,18 €
Indemnité d'invalidité	1.947,92 €

25 % des familles monoparentales vivent avec moins de 1.500 euros par mois contre 12 % pour les autres formes familiales.

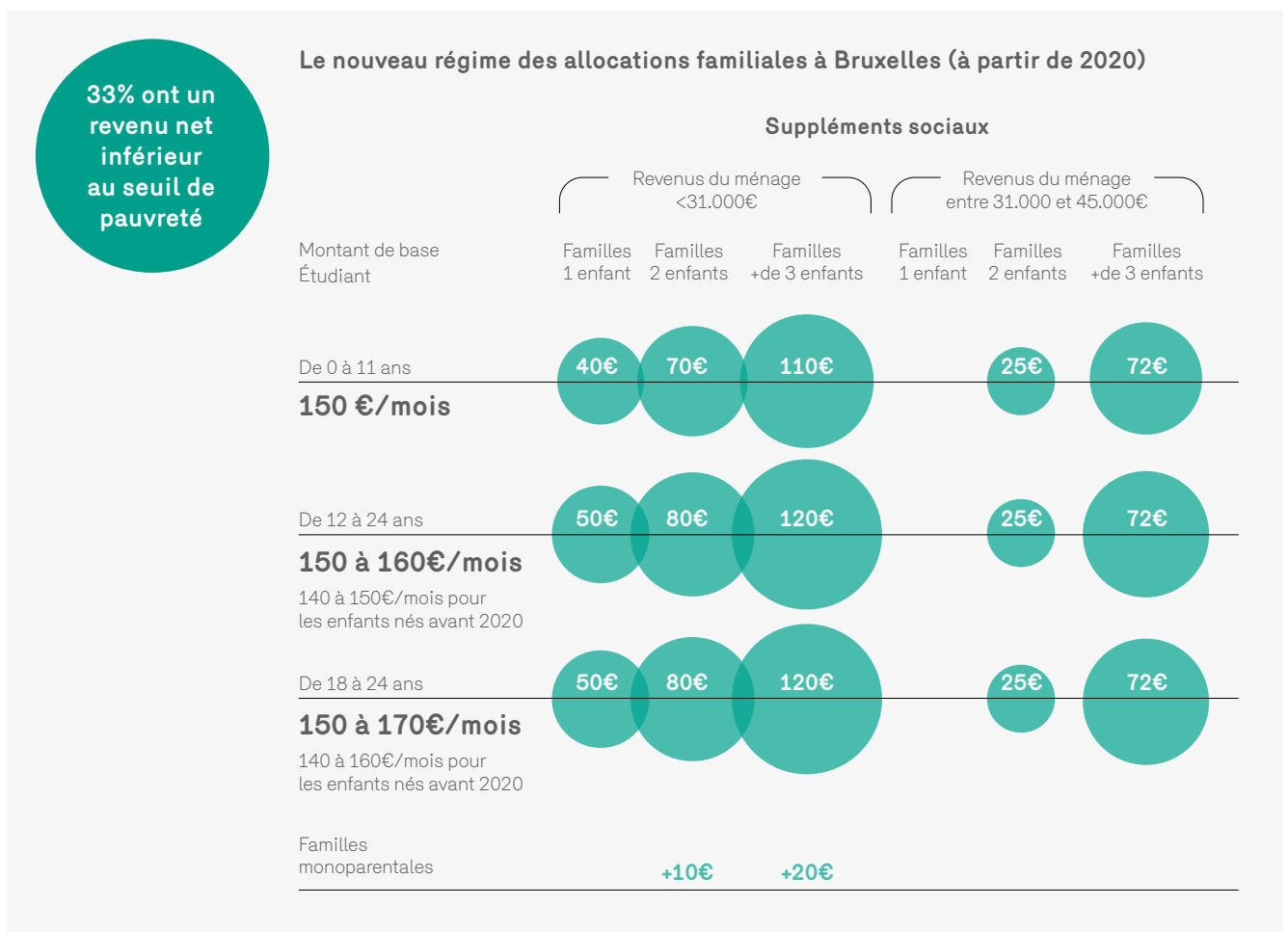
Fait préoccupant : les différents revenus de remplacement auxquels les familles monoparentales ont droit en Belgique ne permettent pas de couvrir la totalité de leurs besoins. Alors, pourquoi les allocations ne sont-elles pas plus élevées ?

Au-delà des allocations de remplacement, il existe également les allocations familiales, dont une réforme a été mise en place à Bruxelles en 2020. Cette réforme inclut un petit supplément pour les familles monoparentales. En moyenne, un enfant issu d'une famille monoparentale en situation de précarité reçoit environ 280 euros d'allocations familiales.

Mais en combinant ces allocations avec les revenus de remplacement, ces familles parviennent tout juste à atteindre le seuil de pauvreté. Cela reste insuffisant pour offrir une véritable stabilité économique et sortir de la précarité.

Discriminations croisées et précarité

33 % des familles monoparentales à Bruxelles vivent sous le seuil de pauvreté. Pourquoi se trouvent-elles dans cette situation de précarité ?



L'un des facteurs est l'emploi. Le taux de chômage des familles monoparentales est très élevé : 25 % des femmes à tête de famille monoparentale, contre seulement 5 % pour les femmes vivant en couple.

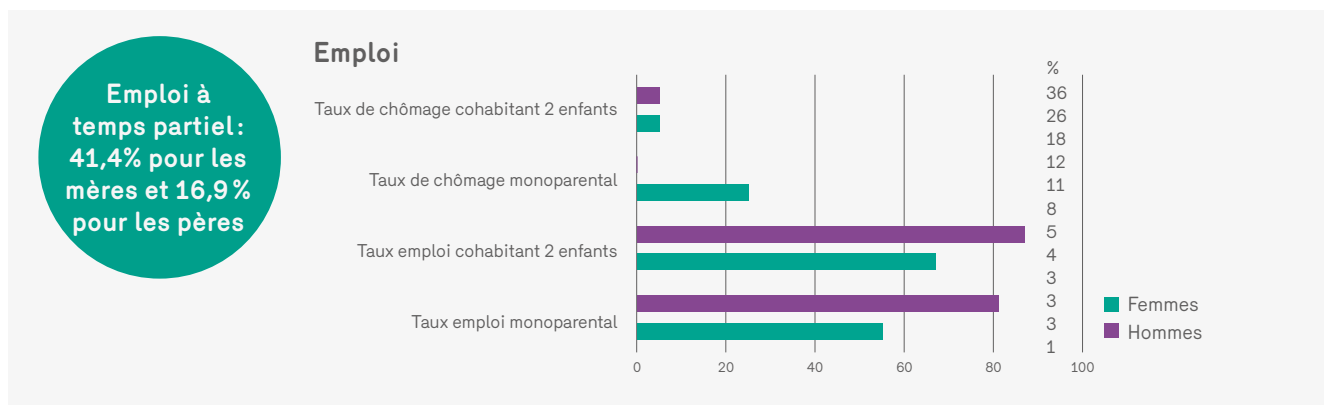
La situation face à l'emploi

Le taux d'emploi est donc plus faible parmi les personnes monoparentales. Ce qui ressort particulièrement des chiffres, ce n'est pas seulement la différence entre les femmes monoparentales et celles vivant en couple, mais surtout la différence entre les femmes et les hommes.

En situation de monoparentalité, les hommes ont un taux d'emploi de 80 %, tandis que pour les femmes, il est seulement de 55 %.

C'est donc principalement le genre, plutôt que la monoparentalité, qui explique les difficultés sur le marché du travail.

Il faut également prendre en compte la question du travail à temps partiel, qui constitue une autre forme de discrimination envers les femmes.



En général, le marché du travail est discriminatoire envers les femmes, en raison de préjugés sur leur (in)disponibilité liée à leurs enfants. Ceci touche aussi bien les mères monoparentales que celles vivant en couple, et les femmes sont généralement moins bien rémunérées que les hommes. Les familles monoparentales sont particulièrement exposées aux pièges du marché de l'emploi, ce qui les pousse à rester sans travail : pour qu'une femme monoparentale ait un réel intérêt à travailler, elle devrait gagner au moins 120 % de ses allocations de remplacement, ce qui est moins fréquent que pour un homme.

Enfin, la situation professionnelle en monoparentalité résulte souvent de la situation professionnelle des personnes lorsqu'elles étaient en couple. En effet, les femmes sont souvent celles qui choisissent (subissent) de travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants lorsqu'elles sont en couple. Cependant, si le couple se sépare, il devient extrêmement difficile pour elles de retrouver un emploi à temps plein ou de voir un réel intérêt à travailler, en raison des nombreux obstacles mentionnés précédemment.

La situation face au logement

Trouver un logement à Bruxelles est déjà un défi en soi, mais pour une maman seule, les obstacles deviennent parfois insurmontables, dont la discrimination au logement.

Par exemple, lorsqu'une personne appelle un propriétaire pour solliciter un logement et explique sa situation de famille monoparentale, la réponse est souvent « Pas d'enfants », « Il n'y a qu'une chambre ». Ces discriminations se produisent parfois sans la moindre gêne malgré leur illégalité et empêchent l'accès au logement, et le résultat est que ces familles se retrouvent dans des logements de moins bonne qualité, plus petits, moins bien chauffés, avec moins d'intimité et dans des quartiers moins agréables et mal équipés.

Par conséquent, 17 % des familles monoparentales sont contraintes de dormir dans la même pièce par manque de place.

De plus, pour 51 % des familles monoparentales, le logement représente plus de la moitié de leurs revenus, c'est donc une charge financière énorme. Or, à Bruxelles, le manque de logements sociaux est très problématique, et le temps d'attente moyen pour obtenir un logement social est de seize ans ! De ce fait, entre l'introduction de la demande et l'accès au logement, les enfants sont pratiquement déjà des adultes.

À Bruxelles, il existe bien une « allocation-loyer »¹⁰ pour les personnes en attente de logement social, qui prend en compte la situation des familles monoparentales, cependant cette aide est insuffisante.

Enfin, sur le marché locatif privé, les familles monoparentales rencontrent des difficultés supplémentaires. Face à des profils perçus comme plus stables, avec plus de moyens et un meilleur statut social (moins d'enfants, pas d'enfants ou alors deux parents), elles ont beaucoup de mal à trouver un logement adéquat. C'est un déséquilibre supplémentaire qui montre que la monoparentalité est un facteur discriminant dans la recherche de logement.



URGENT WANTED

**Une maman solo bientôt à la rue avec 2 enfants.
Soyons solidaires !**

Mon amie cherche désespérément un nouvel endroit pour elle et ses deux enfants de 4 et 6 ans.
Les prix élevés et les discriminations à Bruxelles rendent cette recherche encore plus difficile. Son statut de mère célibataire et ses origines marocaines sont des obstacles supplémentaires alors qu'elle dispose de moyens pour payer un loyer.

**Des idées, des contacts ou des opportunités de logement pour l'aider ?
Ensemble, trouvons-leur un nouveau toit au plus vite !**

>> Contactez-moi par mail

QUOI ? Appartement avec 1 grande chambre ou 2 chambres
OÙ ? Bruxelles (19 communes), proche d'une école néerlandophone
COMBIEN ? Maximum 980 € de loyer sans les charges.
QUAND ? Dès que possible !!!

	Montant de base	Majoration
Famille monoparentale avec revenus ≤ 20.895,43 €	180,89 € / mois	45,22 € / enfant
Famille monoparentale avec revenus > 20.895,43 € mais ≤ 27.550,86 €	135,67 € / mois	45,22 € / enfant
Autres familles	180,89 € / mois	45,22 € / enfant

¹⁰ <https://be.brussels/fr/logement/location/aides-la-location/aides-financieres/allocation-loyer>

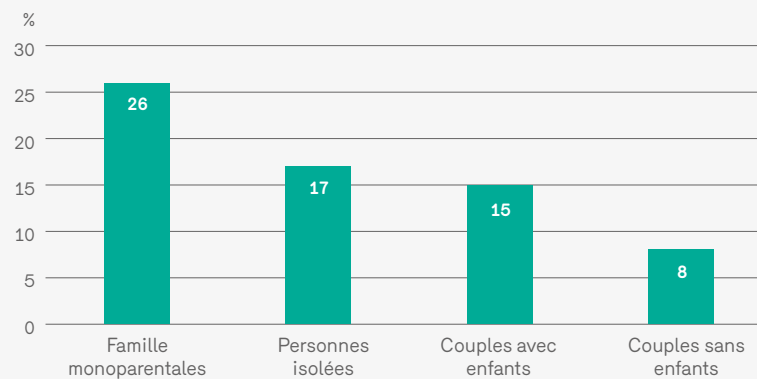
La situation face à la santé mentale et physique

La santé, c'est également un point crucial qui revient souvent, sous plusieurs aspects :

Le budget – Se soigner coûte de l'argent

26 % des familles monoparentales renoncent fréquemment à des soins pour des raisons financières contre seulement 10 % pour les couples sans enfants et 15 % pour les couples avec enfants.

Report fréquent de soins médicaux pour raisons financières



La santé mentale

34 % des familles monoparentales rapportent avoir plus de trois symptômes de dépression. Cela soulève la question de la charge mentale, de l'absence de temps pour soi, et d'autres facteurs liés à la gestion quotidienne, seule, des enfants.

Pour illustrer ce problème de **charge mentale**, voici un autre témoignage des « Daronnes » :

« À l'école, j'ai un petit groupe d'amies avec d'autres mamans solos. Une fois je garde les enfants des amies, d'autres fois ce sont les amies qui gardent le mien, donc ça aide énormément. On sait toutes le coût d'une baby-sitter, ça ne rentre pas trop dans mon budget et c'est ça un peu qui me sauve de mes journées. »

Et donc, oui, le temps pour soi quand on est en situation de monoparentalité, c'est très compliqué.

Comme nous l'avons vu, les familles monoparentales subissent des discriminations plus ou moins conscientes à de nombreux niveaux :

- discrimination sur base du genre ;
- sur base de la condition socio-économique (fortune) ;
- sur base de la situation familiale dont monoparentalité ;
- sur l'origine nationale.

Pourtant, dans le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ¹¹, la monoparentalité est récemment devenue un critère protégé. Seulement, les mères des familles monoparentales ne sont pas tant discriminées parce qu'elles sont à la tête de ces familles, mais plutôt en raison de l'intersection de tous les autres critères, ce que l'on appelle la « **discrimination intersectionnelle** ». Et ce, particulièrement à Bruxelles, où une grande partie de ces familles monoparentales est dirigée par des femmes d'origine étrangère, ce qui constitue un facteur de discrimination supplémentaire.

Voici pour l'illustrer un autre extrait d'une Daronne :

« Donc, moi j'ai gagné le loto, je cochais tous les bons numéros parce que je suis une femme déjà. Et puis je n'ai pas la bonne couleur, je n'ai pas le bon nom et en plus je suis maman solo donc j'ai gagné le loto. Pour travailler, c'est un défi énorme. »

Pistes d'action et initiatives existantes

Comme dit en introduction, depuis les années nonante, la question de la monoparentalité est entrée dans le domaine politique et ne l'a plus quittée. Depuis, des initiatives ont été prises en matière de monoparentalité :



Brochure d'accompagnement du CPAS de Saint-Gilles¹²



Initiatives de l'ONE (articles, études, etc.)¹³



Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales¹⁴



Accompagnements à la recherche d'emploi d'Actiris¹⁵

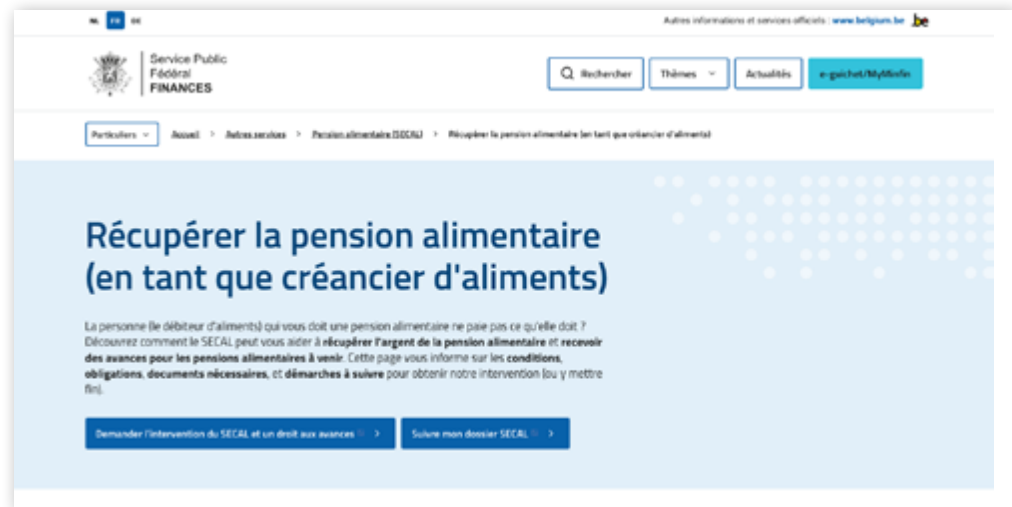
¹¹ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2024/04/04/2024003443/justel>

¹² <https://cpas1060.be/spip.php?article906>

¹³ <https://www.one.be/public/detailarticle/news/parent-solo-vous-netes-pas-seul/>

¹⁴ <https://equal.brussels/fr/publications/plan-monoparentalite/>

¹⁵ <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/event/?reference=113140>



Création du SECAL : paiement anticipé des créances alimentaires¹⁶

Bien qu'il existe donc des initiatives, parfois efficaces, elles ne parviennent pas à résoudre l'ensemble des problématiques rencontrées. Les mamans solos souffrent en effet d'un manque général de soutien.

Il est important de souligner que ce n'est pas tant la structure familiale monoparentale en elle-même qui pose problème, mais plutôt l'absence d'une véritable politique de soutien adaptée.

Projet Miriam

Dans les projets plus élaborés, nous retiendrons le **Projet Miriam**¹⁷, par lequel des CPAS volontaires accompagnent de façon plus holistique les mamans solos en situation de précarité avec de jeunes enfants.

Le projet tente de s'attaquer à tous les problèmes que rencontrent les familles monoparentales : le non-recours aux droits, la recherche d'emploi ou de logement, la question de la santé, le lien à l'enfant, le temps pour soi, les activités culturelles et de sociabilité pour sortir ces femmes de l'enfermement dans lequel elles sont généralement, ainsi le projet permet un *empowerment* global et une amélioration du bien-être général.

Un autre point intéressant de ce projet est qu'il rejoint la question des discriminations croisées, car en effet, les familles monoparentales sont à l'intersection de toutes les discriminations, il faut donc s'attaquer à tous les problèmes de manière conjointe, s'il on veut sortir les familles monoparentales de la précarité. À titre d'exemple : si l'on trouve un logement pour une famille monoparentale, mais qu'elle n'a pas d'emploi, il ne sera pas possible de payer le loyer. Ou encore, si l'on offre des activités pour du temps pour soi, mais qu'il n'y a pas de solution pour la garde d'enfant ? Etc.

¹⁶ <https://fin.belgium.be/fr/particuliers/autres-services/pension-alimentaire-secal/recuperer>

¹⁷ <https://www.mi-is.be/fr/miriam>

Le statut de famille monoparentale

Il est question de la mise en place d'un statut de famille monoparentale, basé sur la composition familiale et la situation socio-économique. Cela figure dans la déclaration de politique régionale de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB)¹⁸. Néanmoins, des questions se posent sur la viabilité de ce type de statut, du fait qu'il ne soit pas stable et permanent, comme l'est une famille nombreuse. Effectivement, une famille nombreuse le reste en permanence, même quand les enfants sont partis, alors que le statut de famille monoparentale peut bouger, peut l'être à plusieurs reprises ou disparaître avec un remariage.

De plus, que va permettre ce statut ? Avoir des priorités réelles sur les logements sociaux ? Dans l'emploi ? Ce n'est pas détaillé pour l'instant dans la déclaration de la FWB.

Associations de soutien aux familles monoparentales

Parler de monoparentalité, c'est parler également des associations, qui font un travail important de soutien à ces familles, notamment :

- L'ASBL Ma' Pa' Solo¹⁹
Association qui a pour objectif l'épanouissement des familles monoparentales
- Maison des parents solo²⁰
- Le Petit vélo jaune²¹
Ces associations pallient souvent le manque de soutien général et servent de point de contact de réorientation pour toutes ces familles.



18 <https://www.wallonie.be/sites/default/files/2024-07/DPR2024-2029.pdf> - p.55

19 <https://www.facebook.com/mapasoloasbl/>

20 <https://maisondesparentsoslos.be/>

21 <https://www.petitvelojaune.be/>

Les politiques publiques de soutien à la paternité

Deux aspects sont bien pris en considération dans les politiques publiques :

- les congés de naissance/parentaux ;
- le partage des tâches domestiques entre conjoints.

Par contre, pour l'instant, rien ne traite de la paternité comme valeur sociale et de tout ce qui a trait aux masculinités. Une redéfinition sociale de la paternité, qui lui conférerait une nouvelle légitimité et une place reconnue, n'a pas vraiment abouti. Ceci est dû notamment aux représentations sociétales stéréotypées des rôles familiaux et de la répartition des tâches dans le couple. La paternité qui s'en dégage survient davantage d'un engagement personnel plutôt que d'un mouvement de société, et les pères n'ont pas tous la même volonté de s'investir auprès de leur enfant.

Voici un autre extrait de témoignage, un couple qui venait d'avoir un bébé en Belgique et dont le père voulait prendre soin de son enfant :

« Je suis vu comme un visiteur, on ne me laisse pas être là, avec ma femme qui a eu des problèmes pendant l'accouchement. On ne me laisse pas être avec elle à temps plein et je veux être avec elle. Je veux être avec elle, avec mon bébé. »

« Donc si la société fait déjà ça, évidemment que le père ne va pas prendre autant soin de l'enfant que la mère. Je pense que les papas aussi en souffrent. Ce qui fait que nous, on est les super héroïnes et on doit tout assurer parce que la société nous dit de le faire comme ça et c'est vu comme normal. »

Conclusion de Philippe Harasz-Baradlay

La monoparentalité est un concept qui recouvre des réalités très différentes. S'il existe des familles monoparentales où les enfants et les parents sont épanouis, dans cette présentation, nous avons parlé du côté peut-être le plus sombre de la monoparentalité, la précarité, le logement, l'emploi, etc.



Le phénomène reste très genré, c'est évident, et on l'a vu dans les chiffres, c'est ce statut de famille monoparentale qui crée ces difficultés dans tous les aspects de la vie.

Pour l'instant, il y a une incapacité politique à appréhender le phénomène, alors que des outils de prise en charge qui permettent de réellement répondre aux besoins des familles monoparentales existent, comme le projet Miriam, mais encore à trop petite échelle.

Et puis, pour l'instant, l'absence de politiques publiques visant à renforcer la valeur sociale de la paternité et sur les masculinités est un frein.

Pour terminer, un dernier témoignage de Daronne, plus positif malgré les difficultés :

« Malgré les préjugés, malgré souffrances, j'ai vraiment kiffé ma vie. »



INTERVENTION DE MARTIN WAGENER

PROFESSEUR EN SOCIOLOGIE

Qui sont les pères absents ?

Quelles conséquences ?



Martin
Wagener

Martin Wagener est sociologue et professeur à l'UCLouvain en analyse des politiques sociales à la FOPES (Faculté ouverte de politique économique et sociale), à TRAV (École des Sciences du Travail) et au CIRTES (Centre interdisciplinaire de recherche Travail, État et Société).

Il s'intéresse particulièrement aux personnes en situation de précarité (sans-abri, familles monoparentales, jeunes en difficulté) et à la manière dont les politiques sociales sont appliquées localement, en étudiant la coopération entre institutions publiques, associations et autres acteurs.

Bonjour, je travaille sur la monoparentalité depuis près de dix-sept ans, avec des contacts réguliers avec les services publics bruxellois pour échanger sur ce sujet.

La **Plateforme technique de la monoparentalité** a été créée en 2007-2008 et réunissait Actiris, l'ONE, la Fédération des CPAS, des acteurs du logement, du travail, de l'enfance et de la parentalité. L'objectif était de collaborer sur le thème de la monoparentalité. Ce groupe m'a alors confié la mission de mener des recherches et une thèse sur ce sujet²².

À la suite de ce travail, le **projet d'accompagnement des familles monoparentales Miriam**²³ et plus récemment une recherche du **non-recours aux services de petite enfance de l'ONE**²⁴ ont vu le jour.

Bien que mon travail soit principalement porté sur les trajectoires des femmes, j'ai réalisé quelques entretiens avec des hommes. Ceci a permis d'avoir une image sur les pères, les pères absents, les pères impliqués ou non. J'ai fait des recherches sur ce qui explique leur participation, ou non, à la parentalité, leur lien à la paternité, et finalement, un homme, c'est quoi au juste, aujourd'hui ?

Évolution historique de la monoparentalité

La « monoparentalité » est un concept assez récent, apparu dans les années 1990, mais les femmes seules avec enfants existent bien sûr depuis la nuit des temps, même si ce phénomène était nommé autrement, et ces familles étaient stigmatisées de tous temps. Pendant des millénaires, la famille « traditionnelle », le couple marié avec leurs enfants, était l'unique norme.

Les **familles monoparentales** étaient catégorisées de façon **négative**, comme des familles à risques. Par exemple, dans des études sur la délinquance des jeunes, les familles monoparentales sont une variable explicative aux problèmes sociaux, comme si la structure familiale en était la cause.

Dans les années 1980, des sociologues parlent de « structures pathogènes de reproduction sociale », où cette forme familiale est considérée comme une **sorte de maladie**. Les « **filles-mères** », les « **enfants illégitimes** » sont ainsi totalement stigmatisés. **Seules les veuves de guerre sont traitées avec respect** et dignité, en raison du sacrifice de l'époux pour la patrie.

Au début des années 1970, des chercheurs en France et dans les pays anglo-saxons ont tenté de présenter ces familles en termes plus positifs, par suite de l'augmentation continue des familles monoparentales jusqu'aux années 2000.

Depuis, la monoparentalité est davantage médiatisée et les gouvernements souhaitent soutenir ces familles. Toutefois cela reste un défi, comme l'a dit Philippe Halasz-Baradlay, avec la difficulté de définir la notion de « monoparentalité », de sa temporalité, des rapports à la parentalité, des aspects coparentaux, etc.

²² https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/publications/presentation3_Martin_Wagener_1.pdf

²³ <https://www.mj-is.be/fr/miriam>

²⁴ <https://riepp.be/wp-content/uploads/2023/01/2022-recherche-non-recours-aux-services-atl-one-synthese.pdf>

Il faut plutôt se poser les bonnes questions : être une famille monoparentale ne signifie pas forcément être seule, ou même de ne pas avoir de partenaire ou de vie relationnelle. Il n'est d'ailleurs pas nécessaire de vivre sous le même toit.

J'ai été membre d'un comité d'accompagnement d'une initiative assez intéressante de l'ASBL Flora²⁵ dénommée FBI (Familles bruxelloises investies). Ce projet, qui n'existe plus mais qui est inspirant, était situé dans le quartier Bockstael à Bruxelles et offrait aux familles monoparentales un réseau pour trouver de l'aide vers les services publics, vers des parents, des grands-parents ou des amis, etc. Ici, l'aide à la parentalité est la construction d'un réseau relationnel autour du parent.

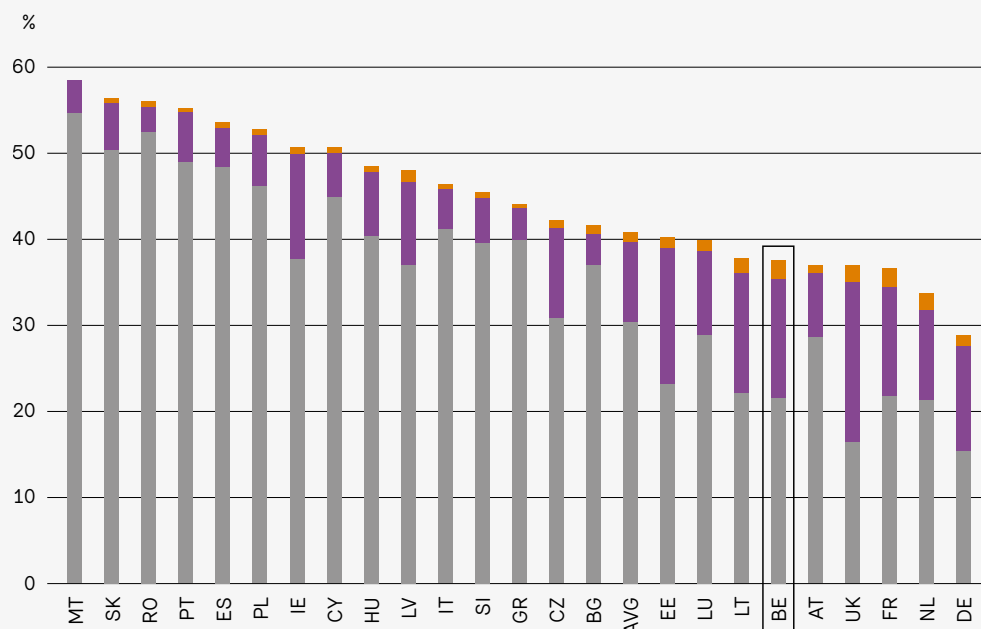
Une contextualisation chiffrée

Comparaison du taux de mères seules et de pères seuls

Statistiquement, la Belgique affiche un des taux les plus élevés de mères seules avec enfants d'Europe.

Le taux de pères seuls avec enfant peut paraître aussi important, mais ce n'est pas le cas, car il s'agit de familles avec une garde partagée, où le père a un revenu relativement élevé, et où son implication en tant que père reste réduite.

Single fathers and single mothers



Data source: Rand Europe, 2014

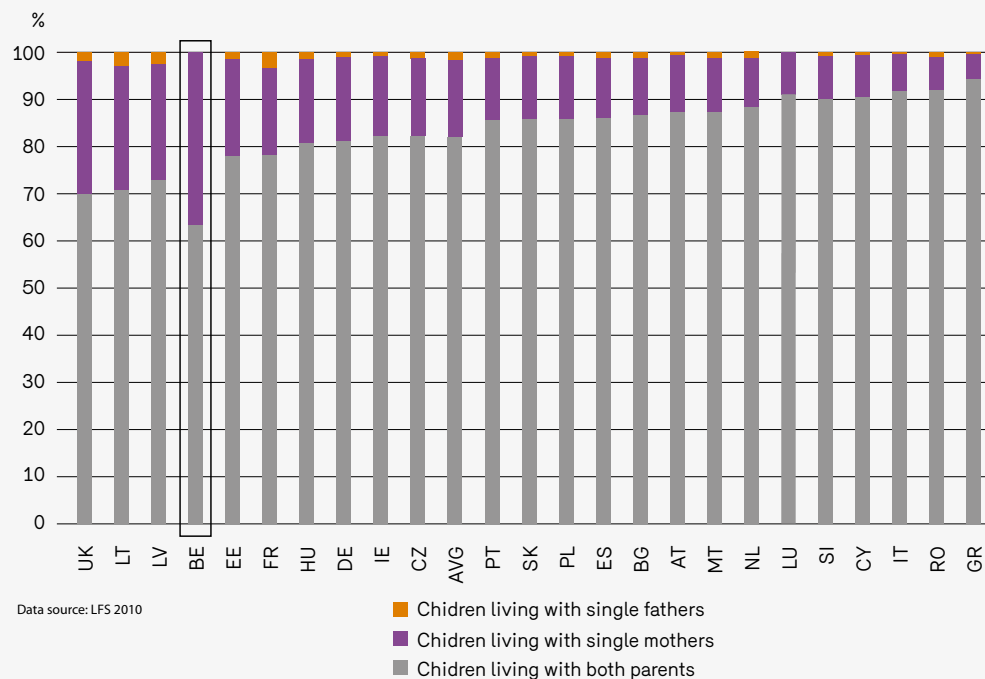
■ Single fathers
 ■ Single mothers
 ■ Other parenting situations

²⁵ <https://www.1030.be/fr/content/flora>

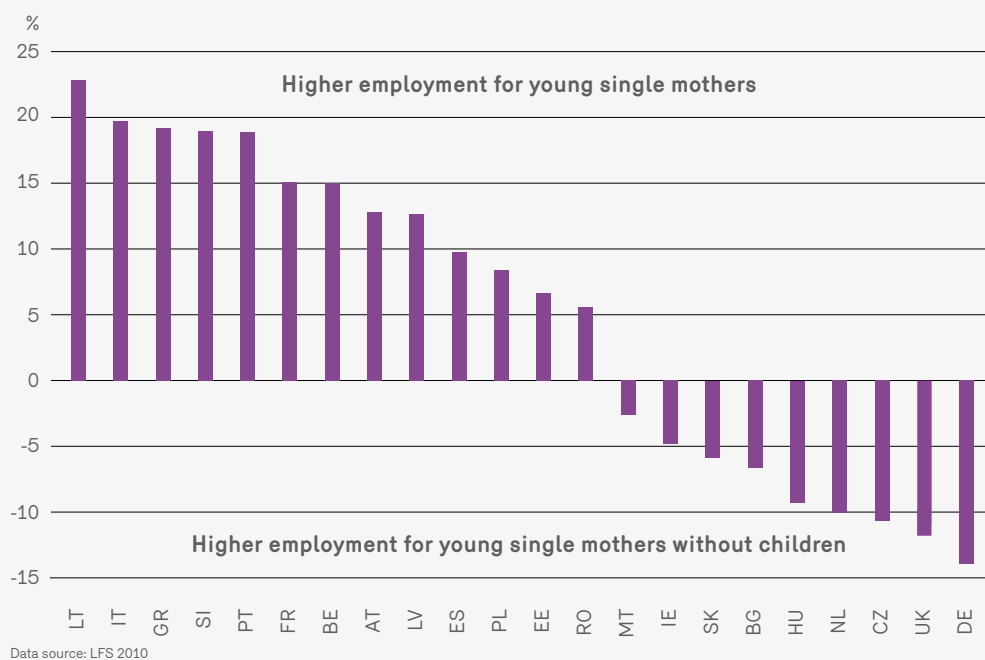
Comparaison du taux d'emploi des femmes seules avec et sans enfants

En Belgique, les mères monoparentales travaillent plus que dans d'autres pays européens, malgré toutes les précarités auxquelles elles font face.

Single fathers and single mothers



Differences in employment between single young woman with and without children

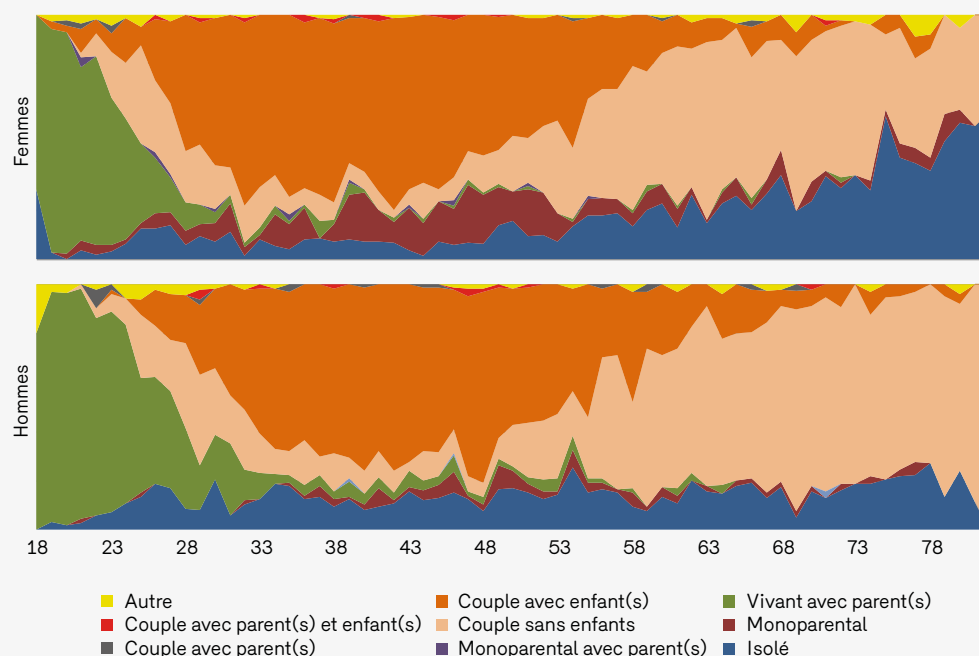


Types de ménages détaillés à partir de l'âge et par genre

La monoparentalité chez les femmes commence très tôt, dès dix-huit ans et on trouve encore des mères seules jusqu'à septante-huit ans, avec des enfants adultes encore à la maison. Dans certains cas, la mère vit encore avec ses propres parents, formant ainsi des familles à trois générations.

Chez les hommes, ce phénomène apparaît plus tard, vers quarante ans, souvent dans un système de garde partagée, car les pères sont plus enclins à s'occuper d'enfants plus âgés (douze-quinze ans).

Types de ménages détaillés à partir de l'âge et par genre en 2009 en Belgique



Source: GGP-UNECE, Vague 1, N=3614, p<0.000; propres calculs

Il y a cinq, six ans, les familles recomposées étaient une grande thématique. Un représentant du monde catholique avait alors déclaré que le problème de la monoparentalité était le défi de recréer un foyer « traditionnel », afin de retrouver la stabilité.

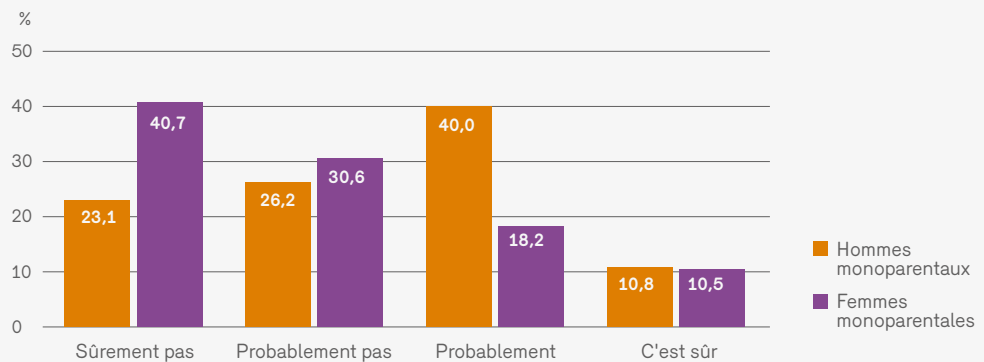
Sur Bruxelles, 6 % des familles sont recomposées, contre 20 % de familles monoparentales, cela signifie **trois fois plus de familles monoparentales que de familles recomposées**.

Par ailleurs, 75 % de familles sont duo-parentales, et assez jeunes. Les familles monoparentales sont un peu plus âgées et les recomposées encore plus âgées.

Intention de cohabitation dans les trois ans parmi les ménages monoparentaux par genre

Une enquête²⁶ a révélé un fait marquant concernant l'éventualité de se remettre en couple ou d'avoir une vie commune avec un partenaire dans les trois années à venir :

- 28 % des mères ont répondu « oui, probablement ou c'est sûr »
- 70 % des mères ont répondu « sûrement pas ou probablement pas »
- 50 % des pères ont répondu « oui, probablement ou c'est sûr »

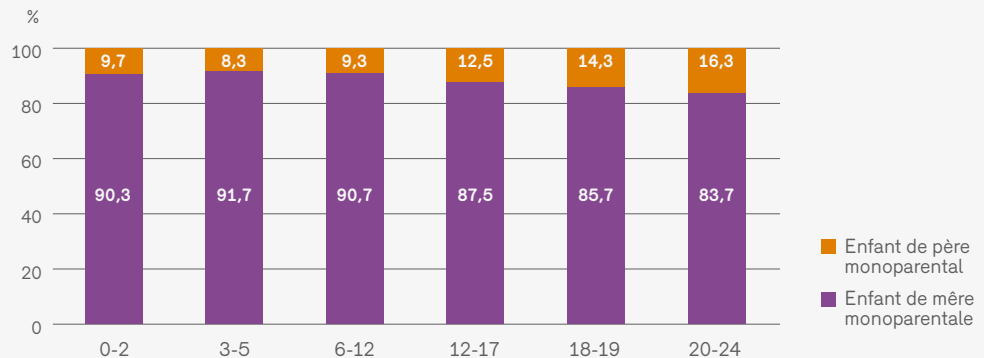


Source: GGP-UNECE, Vague 1, N=323, p<0.05; propres calculs

Mère ou père monoparentaux selon l'âge des enfants

La différence est également marquée au niveau des domiciliations : plus les enfants sont jeunes, plus ils sont domiciliés chez leur mère. Ce n'est que vers l'âge de douze ans que le père reprend une place plus importante.

Rapport entre la proportion des enfants de mère ou de père monoparentaux selon l'âge des enfants



Source: GGP-UNECE, Vague 1, N=323, p<0.05; propres calculs

²⁶ <https://www.ggp-i.org/sites/default/files/questionnaires/BelgiumQreWave1.pdf>

Des statistiques²⁷ sur une période de huit ans (2003-2010), suivies sur 60 000 ménages, montrent que :

- 75 % des femmes monoparentales sont restées monoparentales ;
- 43 % des hommes monoparentaux sont restés monoparentaux.

Ainsi, **les femmes restent plus souvent seules**, tandis que **les hommes se remettent rapidement en couple**.

Type de garde des enfants par genre

François Ghesquière²⁸, statisticien à l'Institut wallon d'évolution de la prospective (IWEPS), a étudié les types de garde parentale en Belgique :

- 77 % des enfants vivent avec les deux parents ;
- 10 % **exclusivement** chez la mère ;
- 14 % **principalement** chez la mère ;
- 5 % en garde alternée ;
- 1 % principalement chez le père.

		Situation familiale 2010								
		Famille monoparentale		Cohabitant et enfant(s)		Autre		Total		
Situation familiale 2003	Homme	Famille monoparentale	43,5%	118	55,7%	151	0,7%	2	100,0%	271
		Cohabitant et enfant(s)	2,9%	209	96,4%	6838	0,6%	46	100%	7093
		Autre	2,9%	184	79,6%	4964	17,5%	1092	100%	6240
	Femme	Famille monoparentale	74,9%	2257	24,5%	738	0,6%	18	100%	3013
		Cohabitant et enfant(s)	14%	1218	85,5%	7457	0,5%	47	100%	8722
		Autre	16,1%	905	70,0%	3940	14,0%	786	100%	5631

Ainsi, une famille monoparentale avec un père à sa tête est très rare, et une garde minoritaire chez la mère presqu'autant.

Sur l'ensemble des trois Régions (Bruxelles, Flandre et Wallonie), 16 % des enfants vivent principalement chez la mère, contre 14 % à Bruxelles et 19 % en Wallonie. Seuls 10 % vivent principalement chez la mère en Flandre.

De ce fait, en Belgique, la règle théorique ou idéale du **partage de la parentalité 50/50** ne représente que **3 % à 5 % des cas**, et **pour le reste**, les enfants vivent entièrement ou en grande partie chez la mère.

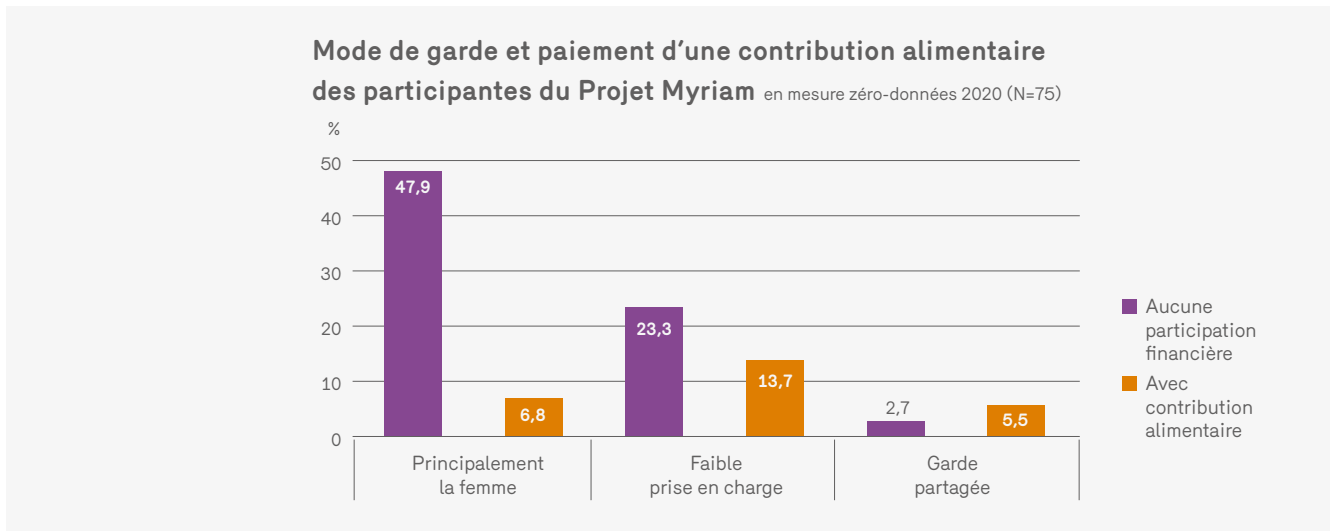
²⁷ https://dwh.ksz-bcss.fgov.be/fr/variables_table/variables_description?filter=theme&theme=3254d6f1-773e-1ab3-7bdc-241bf5116e8e

²⁸ <https://www.iweps.be/personne/ghesquiere-francois/>

La contribution alimentaire

Dans le cadre du projet Miriam, les statistiques sont encore plus frappantes. Parmi les septante-cinq mères faisant partie du projet (et aidées par les CPAS), la garde est inégale, généralement une à deux demi-journées par semaine chez le père. Seuls 8 % sont en garde partagée.

Donc, non seulement la garde des enfants est principalement chez la mère, mais la participation financière des pères est insuffisante, voire inexistante. En d'autres mots, près de 75 % des mères ne reçoivent pas un sou de leur ex-partenaire en pension alimentaire pour les enfants, ou pour elles-mêmes.



En ce qui concerne la garde partagée avec contribution alimentaire, on parle souvent d'un partage 50/50. Mais en réalité, c'est plutôt du 60/40, voire même un 70/30, et la contribution alimentaire ne correspond pas à ce que les outils de calcul et les recommandations estiment nécessaire. Cela crée une réelle disparité et un déséquilibre dont on connaît tous les conséquences.

Ce qui est frappant, c'est la tendance générale à croire que la plupart des familles sont dans un système de garde partagée - en fonction du milieu social dans lequel on évolue, on peut le penser, toutefois, ce n'est pas du tout la majorité des cas. Cela est particulièrement évident dans l'exemple du projet Miriam où, chez les mères qui sont accompagnées, la garde partagée est non seulement très rare mais où aussi la participation financière des pères est un véritable désastre.

Cette situation pourrait s'expliquer par le fait que les hommes se trouvent eux-mêmes dans une situation de précarité. Toutefois, cela ne les soustrait pas de leurs obligations juridiques envers l'éducation de leurs enfants. Le rôle et la place du père sont au contraire essentiels et constituent un des éléments fondamentaux dans la dynamique de la parentalité, de la monoparentalité et de la vie en couple.

Coparentalité post-séparation : impact de la violence

La monoparentalité peut se comprendre sous un angle central : l'équation entre la violence avant et/ou pendant la séparation aux modalités de coopération qui pourront ou non se mettre en place entre les parents pendant et après la séparation.

De ce fait, cette dynamique devient d'autant plus complexe si la séparation est marquée par des violences au sein du couple, qui peuvent conduire à la perte d'un emploi, du logement, ou au fait de devoir fuir rapidement. La violence touche aussi les enfants, parfois les proches, créant une spirale de vulnérabilités.

Concernant la coparentalité, plus le système est complexe, plus les enjeux sont importants. Prenons l'exemple d'une enseignante à l'université qui se rend compte que sa relation avec son partenaire est devenue invivable. Après avoir tenté une médiation familiale, s'ils concluent que leur couple ne peut plus fonctionner, ils procèdent à une séparation réfléchie et bien organisée, décidant de la garde de leurs enfants à parts égales (50/50). Afin de faciliter cette transition, ils vendent leur logement familial et sont accompagnés par des professionnels (médiateurs familiaux, psychologues, avocats). Grâce à cette préparation, la séparation se déroule dans les meilleures conditions possibles, avec l'aide de leur famille, qui les soutient financièrement, leur permettant ainsi de trouver un nouveau logement et de réorganiser leur vie de façon plus sereine. Dans cet exemple, la garde partagée à 50/50 est basée sur une forte coopération. Mais cette coopération ne se limite pas qu'aux parents, des professionnels interviennent à chaque étape : médiateurs familiaux, psychologues, avocats, notaires, etc.

Cela fait la grande différence avec les situations plus précaires, où l'accès à de tels soutiens est quasi inexistant, et où les parents gèrent seuls leur séparation, sans accompagnement. Parfois, une assistante sociale de quartier ou un autre acteur intervient et discute avec l'un des parents, souvent la mère, mais globalement, ces familles restent en dehors des procédures officielles et ne bénéficient pas de ressources professionnelles.

La sphère juridique et institutionnelle reste donc inaccessible à de nombreux parents, sauf en cas de violences conjugales graves, où il ne s'agit plus d'une simple négociation entre les deux parents, mais d'un accompagnement imposé impliquant divers acteurs.

Nous voyons donc ici que l'investissement des pères varie fortement selon les contextes. En général, les couples ayant fonctionné sur une base égalitaire continuent d'adopter un modèle équitable après la séparation. En revanche, quand la relation repose sur un schéma traditionnel où l'homme travaille et la femme est au foyer, les inégalités sont marquées, parfois jusqu'à des rapports déséquilibrés, voire violents. Ces dynamiques se retrouvent particulièrement dans les situations les plus complexes.

Un point important concerne l'émergence de nouvelles figures paternelles. Dans ma thèse, j'ai étudié différents profils de pères, issus de divers milieux sociaux et culturels, qui tentent de redéfinir leur rôle. Mais il ne s'agit pas seulement d'une évolution culturelle de la paternité ou de bonne volonté. Pour que ces nouveaux modèles fonctionnent, certains éléments sont essentiels : la proximité des logements, une organisation adaptée, et surtout, la capacité à dissocier les conflits conjugaux des responsabilités parentales.



Pour que la séparation se passe de manière optimale, il faut avoir les moyens nécessaires, pouvoir s'organiser et s'adapter aux contraintes du quotidien : école, logement, horaires, etc. Tout cela demande de nombreuses négociations. En réalité, lorsqu'un couple a fonctionné en coopérant et négociant, la transition est plus facile. En revanche, si la relation a reposé sur un modèle conflictuel, parvenir à un accord et à le respecter devient un véritable défi. D'où l'importance des médiations et des procédures officielles, qui vont fixer des règles claires et éviter que les décisions ne reposent sur une confrontation directe entre les parents à propos de l'enfant.

Lorsque les parents parviennent à dissocier leurs différends conjugaux de leur rôle parental, les impacts sur l'enfant restent relativement limités. En revanche, une situation où l'enfant vit uniquement avec la mère est sans doute préférable à une situation où la violence continue après la séparation.

Par exemple, une mère craignant que son ex-compagnon ne devienne violent à chaque échange, préférerait remettre son enfant au père dans un commissariat de police pour se sentir en sécurité. Ce type de précautions montre à quel point certains parents cherchent à protéger leurs enfants de la violence, bien que ces derniers ressentent toujours les tensions...

Trajectoire monoparentale

Il existe deux façons principales pour une mère de reconstruire sa vie après une relation conjugale.

Le premier groupe concerne des mères qui envisagent de s'engager dans une nouvelle relation et à refonder une famille, recherchant une certaine stabilité. Parfois, ce nouvel engagement mène à l'échec et à un retour à la monoparentalité, parfois avec un nouvel enfant.

Une mère expliquait ainsi : « *Quand cela m'est arrivé une deuxième fois, je me suis*

vraiment demandé : est-ce moi le problème ou est-ce le père que j'ai choisi ? Pourquoi est-ce que cela m'arrive toujours ?»

L'autre groupe fait le choix conscient de séparer leur vie amoureuse de leur vie familiale. Elles peuvent avoir une relation, mais posent des limites strictes : l'homme ne vit pas chez elles, ne s'implique pas dans l'éducation des enfants ni dans les finances. En effet, souvent, elles ont vécu différentes expériences – parfois violentes – et choisissent de prendre un recul en séparant la famille de leur vie amoureuse, afin de protéger leur sécurité émotionnelle, familiale et financière.

Problématique du statut de cohabitant

Toutefois, en Belgique, concernant le statut de cohabitant, lorsqu'une mère élève seule un enfant, elle bénéficie du statut de famille à charge. Mais dès qu'un signe de présence d'un partenaire apparaît – une brosse à dents oubliée, un vêtement qui traîne – elle risque d'être accusée de fraude et doit alors déclarer ce nouveau partenaire comme membre du ménage.

D'un point de vue sociologique, cette exigence est surprenante, car il est demandé à une personne de prendre des responsabilités financières immédiates quelques jours après le début d'une relation. Ce traitement est inapproprié, surtout quand il s'agit de mères qui cherchent à préserver leur sécurité émotionnelle et financière, et non à frauder. C'est là un véritable problème des politiques publiques à retravailler.

Bien qu'il existe des cas de recompositions familiales, le modèle dominant reste celui de la monoparentalité. Ce choix découle souvent d'un manque d'opportunités et de moyens, car élever un enfant seule revient à cumuler, en quelque sorte, deux emplois à temps plein, mais avec un seul salaire. Beaucoup de femmes, particulièrement celles ayant vécu des violences, rejettent le modèle familial traditionnel et préfèrent le concept de « living apart together » (vivre ensemble séparément), où les relations adultes sont indépendantes.

Réflexions à partir d'autres recherches

Pères absents ? Des hommes sur le fil...

Une étude a été menée en Belgique, « Les hommes sur le fil » de Pascale Jamouille (2009)²⁹, dans d'anciens bassins sidérurgiques et miniers de communes précaires, notamment autour de Charleroi. L'auteure, après plusieurs enquêtes, s'intéressait aux familles, et plus particulièrement la difficulté de certains hommes. Or, bon nombre de ces hommes sont aussi des pères.

Cette étude met en lumière une autre facette de la monoparentalité : celle des pères qui s'éloignent de leurs enfants après une séparation. Fragilisés par la perte de leur emploi ou la précarité, ils ne se sentent plus capables d'assumer leur rôle traditionnel de pourvoyeurs. Cette atteinte à leur image paternelle peut générer honte et repli, jusqu'à un retrait progressif de la relation parent-enfant.

Ce phénomène rappelle des observations faites en contexte de crise économique. Par

²⁹ https://www.editionsladecouverte.fr/des_hommes_sur_le_fil-9782707156419

exemple, le livre de Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda et Hans Zeisel, paru en 1933, « Les chômeurs de Marienthal »³⁰, analyse la situation d'un village autrichien durant la Grande Dépression, dont l'économie ne reposait que sur une seule usine, qui a dû fermer. Les habitants se sont retrouvés sans emploi. Cet arrêt a profondément affecté la structure sociale et familiale, mettant en lumière les conséquences de la précarité sur les hommes et, par extension, sur la cellule familiale.

Ce livre, qui a été commenté par Pierre Bourdieu, analyse les difficultés des hommes face au chômage, leur perte d'identité et de repères.

Dans ce village autrefois dynamique, riche en activités culturelles et sportives, tout s'est progressivement éteint et les hommes finissaient par sombrer dans l'inaction.

Pendant, ce que Marie Jahoda met en avant, c'est la place des femmes dans cette crise. Contrairement aux hommes, elles restent ancrées dans leur responsabilité et doivent continuer à subvenir aux besoins du foyer. On voit ici que l'impact du chômage brise l'identité des hommes, souvent construite autour de leur rôle de pourvoyeurs, alors que les femmes s'appuient sur d'autres sphères identitaires, notamment leur rôle maternel et familial, qui leur donne un certain ancrage.

Typologie d'Agnès Martial (2014)

Agnès Martial a étudié les différents types de pères, et les divise en trois grandes catégories : les pères absents, les pères intermittents et les pères quotidiens.

Concernant les **pères absents**, elle met en avant les termes très négatifs utilisés en littérature anglo-saxonne³¹ : « deadbeat dads » (pères démissionnaires), « fathers who fail » (pères défaillants), ou d'autres expressions les associant à des hommes irresponsables. La logique dominante ici est la volonté de restaurer le modèle familial traditionnel en exerçant une pression sur ces hommes pour qu'ils réintègrent leur rôle de père et de chef de famille.

En France et en Belgique, le concept de « **désengagement** » est davantage utilisé. **Pascale Jamouille** a étudié ce phénomène³², et je l'ai moi-même observé à travers mes travaux sur la monoparentalité et le sans-abrisme³³. On retrouve aussi des hommes en grande précarité, qui se désengagent progressivement de leur rôle parental, non par désintérêt, mais parce qu'ils ne parviennent plus à trouver leur place dans un modèle familial et social en mutation. Beaucoup de sans-abri, en particulier ceux de longue durée, sont en réalité des pères ayant perdu tout lien avec leurs enfants après avoir perdu leur logement, leur emploi et, plus largement, leur stabilité. Cette rupture identitaire profonde les pousse au désengagement total, rendant leur reconstruction extrêmement difficile.

Housing first, recréer du lien

Des initiatives comme le programme **Housing First**³⁴, axé sur la réinsertion sociale, tentent de les aider à renouer avec leurs proches. Par exemple, un homme a pu reconstruire un lien avec son père en un an, et à instaurer une visite hebdomadaire. Certains pères souhaitent revoir leurs enfants, mais se heurtent à une douleur identitaire insurmontable : ils se perçoivent comme des hommes déçus, ressentent une honte écrasante et n'osent

30 http://www.leseditionsdeminuit.fr/livre-Les_Ch%C3%B4meurs_de_Marienthal-2156-1-1-0-1.html

31 <https://shs.cairn.info/revue-informations-sociales-2013-2-page-36?lang=fr>

32 <https://shs.cairn.info/revue-cahiers-critiques-de-therapie-familiale-2015-1-page-145?lang=fr>

33 https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal%3A188267/datastream/PDF_01/view

34 <https://housingfirsteurope.eu/country/belgium/>

plus affronter le regard de leurs enfants. Ce phénomène de désengagement est rare chez les mères qui, même en grande précarité, maintiennent à travers tout un lien avec leurs enfants.

Gérard Neyrand : un père seul est l'exception

Gérard Neyrand³⁵ souligne que le profil des **pères réellement seuls** est rare. La plupart des pères restent impliqués dans une forme de garde partagée.

Les **véritables pères seuls**, qui assument seuls l'éducation de leurs enfants, sont souvent confrontés à des **circonstances extrêmes** : troubles psychiatriques ou addictions sévères de la mère, situations de grande précarité ou décès de la mère. En dehors de ces cas, **les mères qui n'ont pas la garde restent engagées** auprès de leurs enfants.

Le deuxième type de pères identifié par Agnès Martial est celui des **pères intermittents**, ou « père du weekend ». Ce groupe, le plus large, est sur un système de garde plutôt déséquilibré, et varie selon l'origine sociale et culturelle.

Et enfin, les **pères quotidiens** adoptent l'égalité parentale. Comme dit plus haut, les couples qui avaient une organisation égalitaire avant la séparation maintiennent une répartition équilibrée des responsabilités parentales après la rupture. Agnès Martial souligne l'importance d'une **éthique du soin à la personne**, à savoir prendre soin des enfants en maintenant une relation respectueuse avec l'ex-partenaire. Cette catégorie reste **malheureusement minoritaire**.

Autre typologie de Fabienne Berton (2017)

Fabienne Berton, ainsi que deux autres chercheuses françaises, ont publié un article plus récent sur ce sujet³⁶. Elles proposent une typologie alternative des pères, divisée en trois catégories : les **pères néo-patriarches**, les **pères absents** et les **nouveaux pères**.

Les **pères néo-patriarches** tendent à réinstaurer une autorité traditionnelle au sein de la famille, souvent en lien avec des convictions religieuses ou culturelles. Ce modèle est confronté à de nombreux défis : travail féminin, séparations et chômage masculin. Dans ce contexte, il est difficile de maintenir ce rôle, ce qui peut générer tensions et violence.

Les **pères absents** ont parfois subi une exclusion sociétale inconsciente. Les chercheuses ont étudié ce phénomène dans les milieux professionnels liés à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance, qui perpétuent involontairement des pratiques marginalisant les pères. Par exemple, lorsqu'un père accompagne son enfant dans un lieu d'accueil, et qu'il subit des remarques comme «*Dites à maman que...*», il est réduit à un rôle secondaire, discrédité, perçu comme irresponsable. Ces stéréotypes de parentalité renforcent durablement les inégalités parentales et découragent les pères à (se sentir légitime de) s'investir dans l'éducation de leur enfant.

Pour tendre à une meilleure égalité des rôles, il est donc intéressant de permettre **une plus grande mixité dans ces milieux professionnels**, composés pratiquement exclusivement de femmes.

Si plusieurs pays, comme la France, la Belgique et l'Allemagne, tentent de ramener davantage d'hommes dans le monde professionnel de la petite enfance, en Belgique la

³⁵ <http://www.gerardneyrand.fr/>

³⁶ Berton, F., Bureau, M.-C., & Rist, B. (2017). *Father Figures and Cultural Diversity in France. Men and Masculinities*, 20(5), 552-569.

démarche rencontre des résistances. Michel Vandebrouck, chercheur belge bien connu, a évoqué un problème persistant : un doute collectif sur les intentions des hommes travaillant avec des jeunes enfants, qui sont perçus comme « suspects » ou inadaptés à ce rôle, ce qui crée des obstacles pour leur intégration dans ce domaine. Un point à ne pas négliger, et qui peut expliquer une partie du problème en Belgique, est la crainte que la présence d'hommes n'encourage la pédophilie (sujet douloureux et sensible en Belgique suite à l'affaire Dutroux).

Les **nouveaux pères** s'impliquent activement dans l'éducation de leurs enfants. Bien qu'encore marginal, ce phénomène donne de nouveaux rôles et engagements paternels, encore malheureusement freinés par des stéréotypes de genre persistants et l'absence d'encadrement de la parentalité dans le monde professionnel. Ici se pose surtout la **question des congés** de paternité, de maternité, ainsi que les congés professionnels.

L'exemple d'une entreprise sidérurgique au Luxembourg illustre ces difficultés : aucun soudeur n'avait jamais osé prendre un congé parental, jugé impensable pour un « homme fort », jusqu'à ce que la législation impose un partage des congés parentaux. L'année suivante, dix-sept hommes ont pris un congé, marquant une avancée sociale !

Cette dynamique se retrouve également dans les pays nordiques, où des images percutantes d'hommes musclés ont été utilisées pour encourager les hommes à prendre des congés parentaux, afin de montrer qu'un père peut être impliqué tout en restant « fort ». L'objectif était de déconstruire les stéréotypes sur ce que signifie être un homme digne, fort et responsable.

Toutefois des progrès restent à faire, les hommes qui prennent des congés parentaux sont souvent dans des secteurs plus égalitaires (voir majoritairement féminins), comme la santé, les services sociaux ou l'enseignement. Mais dans des domaines comme la sidérurgie, c'est encore rare.

Des études, dont celle de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, montrent qu'il ne suffit pas d'ouvrir des droits, il faut aussi travailler sur les représentations **des rôles parentaux**, sur l'idée que les pères peuvent et doivent prendre des congés parentaux, adapter les horaires de travail pour les rendre compatibles avec la vie familiale, etc.

Enfin, il est crucial de **remettre en question l'idée de « bon » ou « mauvais » père**, c'est une construction sociétale à faire évoluer. **Ce qui est essentiel, c'est la relation entre les partenaires** : comment permettre à une mère de se sentir épanouie, à un père de se sentir accompli ? Comment avoir accès à des soutiens pour négocier autrement en cas de conflits ?

Conclusion de Martin Wagener

Si une évolution est en cours, depuis une dizaine d'années, une **résurgence du modèle de masculinité traditionnelle** se fait sentir, exacerbée par des figures politiques comme Donald Trump. Cette figure de « l'homme fort », revendiquant domination et contrôle, est une réaction au mouvement vers plus d'égalité. Il s'agit de retrouver une forme de masculinité qu'ils imaginent avoir perdue. Bien que minoritaires, ces revendications posent toutefois question.

En parallèle, la figure des « nouveaux pères », engagés et attentifs à leurs enfants, apparaît. En Belgique, l'idéal théorique et juridique repose sur une garde partagée à 50/50. Cependant, le cadre légal ne suffit pas. Il faut des partenaires ouverts à la négociation et des systèmes de médiation. La mise en place de solutions équilibrées, comme les gardes partagées peuvent induire des inégalités en termes de salaire, d'accès aux congés parentaux, de possibilités de travail à temps partiel ou de télétravail. **Une inégalité majeure réside dans l'accès aux services juridiques et sociaux**, bénéficiant surtout aux familles les plus privilégiées.

Enfin, la **persistance de certains modèles culturels reste un frein majeur à l'égalité réelle**. Les lois et les services ne suffisent pas. Il faut un changement profond dans les représentations des rôles de genre, vers une éthique commune du « care », où chacun prend soin de l'autre dans une relation égalitaire, sans domination ni violence.

Ce changement sociétal est lent et ne peut pas être imposé par décret. Il nécessite une transformation progressive des mentalités et des pratiques au quotidien.



Échanges avec la salle

La situation des femmes à temps partiel

Concernant le temps partiel choisi ou contraint, il faut mettre en évidence que les emplois dits « féminins » sont souvent **sous-payés, sous-valorisés** - c'est un élément important dans l'analyse de la pauvreté, en particulier pour les femmes en situation de famille monoparentale.

Le mot « masculinité »

En ce qui concerne le mot « masculinité », il faut rester vigilant lors de son usage, car des **mouvements idéologiques comme « INCEL »** (*ndlr : à l'heure où la parole des femmes se libère de plus en plus, des mouvements masculinistes et virilistes émergent en réaction*)³⁷ prennent une certaine ampleur. Dans un même temps, certains **mouvements idéologiques féminins** prônent le retour des femmes au foyer, aux tâches domestiques, etc.

L'accueil de l'enfance

Une nouvelle étude de Soralia sur les **conditions de travail** des travailleuses³⁸ démontre que : 70 % d'entre elles « gagnent » moins de 1 500 euros nets par mois et 53 % ont un salaire inférieur au seuil de pauvreté. Il est important de noter que, bien que ces femmes travaillent, elles restent en dessous de seuil de pauvreté.

L'évolution des pères

Question : en ce qui concerne l'évolution des pères et les différentes typologies de paternité (pères absents, intermittents ou engagés), bien que de nombreux défis et problèmes se posent dans les familles monoparentales et que le système patriarcal soit encore très présent, la société évolue également. Dans vos études et travaux, avez-vous vu, dans la paternité belge et/ou la masculinité un angle plus positif ?

Martin Wagener :

Cela dépend vraiment du **contexte dans lequel les études sont menées**. En dix-sept années de travail sur la monoparentalité, même si j'ai pu observer des initiatives positives, de nombreuses personnes ont partagé leurs dossiers de préparation à un jugement, souvent dans des contextes de violences conjugales ou de conflits liés à la garde partagée, entre autres. Dans ce **contexte juridique et judiciaire**, cela sert plutôt de mauvais exemple, car nous nous trouvons dans un modèle où deux avocats doivent se confronter dans un rapport de force... Effectivement, les tribunaux sont rarement des lieux dépourvus de conflits !

Heureusement, une grande partie des séparations se déroule en dehors des tribunaux, notamment les séparations coopératives, sauf lorsqu'il y a des enjeux financiers importants – ce qui est plus positif.

³⁷ <https://hal.science/hal-04810732v1>

³⁸ <https://www.soralia.be/accueil/etudes-2024-les-conditions-de-travail-dans-laccueil-extrascolaire/>

Concernant l'expérimentation des sphères de parentalité, d'être homme, d'être femme, voire d'être queer, beaucoup essaient de questionner ces modèles familiaux et traditionnels et leurs excès. Toutefois s'il y a beaucoup de jeunes qui se réclament d'un esprit très égalitaire, dès l'arrivée du premier enfant, le stress arrive, et l'on retombe très vite dans des visions très traditionnelles. Ainsi, dans la société, on parle énormément des aspects positifs, des nouvelles formes de parentalité, des nouveaux pères et de la recomposition familiale. Toutefois, cela reste encore minoritaire ; il y a des aspects positifs pour faire avancer les enjeux, mais de nombreuses inégalités persistent.

Les nouveaux pères, qui adoptent vraiment une éthique du « care », du partage équitable, etc., ont plus souvent des revenus plus confortables, un meilleur niveau de diplôme et se trouvent généralement en dehors de situations de précarité, où les difficultés sont plus importantes.

De plus, il faut vraiment faire la différence entre ce que disent les hommes et ce qu'ils font réellement. Par exemple, une chercheuse à l'UCLouvain qui a mené un travail sur la parentalité des hommes, infirmiers, policiers, et autres a démontré que le discours était positif concernant les pères qui cherchent leur place en tant que père. Mais dès qu'un obstacle survient au travail, en mobilité, etc., très rapidement, le père délègue vers l'autre parent, et l'on retombe non pas dans des relations d'égalité, mais dans des figures de « l'homme d'abord ». Il faut donc utiliser l'expression « nouveaux pères » avec beaucoup de recul et de prudence.

Les modèles en termes de parentalité lors de l'accompagnement

À propos des modèles en termes de parentalité lors de l'accompagnement par des professionnels de parents ou futurs parents : les professionnels qui accompagnent les parents et futurs parents ont-ils un rôle à jouer, au-delà de veiller à ce que ces derniers se sentent accueillis, qu'ils soient femmes ou hommes ? Doivent-ils les soutenir dans les rôles qu'ils souhaitent adopter en tant que parents (dans les stéréotypes de genre et de parentalité) ? Cette répartition des rôles traditionnels relève-t-elle réellement de la sphère privée ? La même question se pose concernant la réticence de certaines mères à déléguer et à accepter que le soin aux enfants puisse être assumé et assuré différemment par le père.

Parentalité et enjeux sociétaux

Réflexion idéologique dans le domaine de la communication autour des enfants : dans de nombreuses études, la question d'avoir des enfants est vue comme un problème.

Pourtant, nous faisons face à des enjeux démographiques qui poussent les politiques à mettre en place des mesures pour encourager les naissances.

On observe ainsi à la fois des discours et des questionnements sur le fait d'avoir des enfants, avec un accent mis sur les difficultés, et de ce fait, de plus en plus de jeunes déclarent ouvertement ne pas vouloir d'enfants ; aujourd'hui, on parle de 30 % de jeunes. Ces discours, en décourageant le désir de parentalité, pourraient à terme entraîner des conséquences négatives pour notre société.

Martin Wagener

C'est aussi se poser la question des **politiques de natalité** historiques : pourquoi avoir des enfants ? Pour avoir assez de guerriers ? Assez d'ouvriers ? Pour notre pension ?

Lors d'un colloque en Hongrie sur le sans-abrisme et le logement, la politique nataliste de Viktor Orban a été présentée. Cette politique impose des conditions strictes, comme l'obligation d'être marié pour obtenir un crédit logement auprès de la banque. En cas de séparation, ce crédit est perdu. L'objectif est donc de reconstruire la famille traditionnelle, en exerçant une pression de l'État pour que les familles restent unies. Si cette approche favorise la natalité, elle limite également le droit des femmes et des hommes à se séparer...

Corrélation entre monoparentalité et droits des femmes

Il est intéressant de noter que les pays en Europe où les **taux de monoparentalité sont les plus élevés sont les pays où les droits des femmes sont les plus développés**, où un futur post séparation est possible.

Dans les pays d'Europe de l'Est, les taux de divorce sont assez bas parce que c'est très difficile de s'en sortir avec les politiques sociales actuelles et sans le soutien de la famille. Ainsi donc cela revient à dire que la monoparentalité, c'est aussi un signe de modernité et de plus d'égalité, dans un certain sens...

Cela renvoie à la **question de l'égalité et du rôle des mères et des pères : il y a une égalité juridique et une inégalité dans les faits**. Un exemple tiré d'une crèche bruxelloise illustre bien cette problématique : cette crèche a d'abord organisé une réunion destinée aux pères pour discuter de leur rôle, de leur place et de la manière de devenir papa. Lors de cette rencontre, de nombreux pères ont exprimé leur volonté de s'impliquer davantage, mais ont souligné que les mères les en empêchaient souvent, estimant qu'ils n'étaient pas capables de s'occuper correctement du lave-linge, d'assortir les vêtements des enfants, ou d'autres détails, qui infantilisent leurs actes et leur rôle.

La semaine suivante, la crèche a organisé une réunion exclusivement avec les mères, au cours de laquelle ces faits leur ont été rapportés. Cependant, au lieu de prendre conscience qu'il était temps de lâcher prise et de permettre aux pères de s'impliquer, ces mères sont restées campées sur leurs positions, affirmant que les hommes, en tant que pères, étaient incapables de s'occuper des enfants et du ménage.

Cette situation est d'autant plus frappante que ces familles se présentaient comme égalitaires. Pourtant, les inégalités persistent et reviennent en force, révélant à quel point les représentations stéréotypées des rôles genrés dans la parentalité restent profondément ancrées dans les mentalités.

Pour aller vers une vision de valeur universelle, d'égalité de droits, il ne faudrait aucune différenciation, aucune discrimination par rapport aux familles. Dans les écoles par exemple, au lieu de dire ou d'écrire « père », « mère », il faudrait simplement écrire « parent 1 », « parent 2 ». Ou encore lorsqu'un enfant est malade, la crèche ou l'école ne devrait pas systématiquement téléphoner à la mère en premier. **Ce sont tous ces petits actes quotidiens** (appeler la mère, invisibiliser les pères, etc.) qui maintiennent une certaine inégalité culturelle de représentation dans la parentalité.





INTERVENTION DE JENNIFER SEVRIN

Les violences économiques post-séparation et la contribution alimentaire



Jennifer
Sevrin

Jennifer Sevrin, chargée d'études et d'actions politiques à la Ligue des familles, mène des actions de plaidoyer politique auprès des gouvernements et des parlementaires.



Nous allons aborder un sujet délicat : les violences économiques qui surviennent après une séparation. Mon objectif est d'analyser ensemble les enjeux liés à ce phénomène, d'évaluer les dispositifs existants pour y faire face, et enfin, de vous proposer quelques pistes d'action à envisager au niveau communal.

Pourquoi ce sujet est-il pertinent aujourd'hui ? Selon les chiffres de la Ligue des familles, la moitié des parents séparés ne reçoivent pas, ou pas régulièrement la contribution alimentaire pour leurs enfants après la séparation³⁹. De plus, 92 % des demandes d'aide introduites auprès du SECAL (le Service des créances alimentaires) sont faites par des femmes. Ainsi, on constate que ce sont majoritairement les femmes qui sont victimes de ces violences économiques.

Mon exposé est divisé en cinq parties :

- la définition des violences économiques ;
- le calcul du montant de la contribution alimentaire ;
- le non-paiement des contributions alimentaires et les méthodes de recouvrement ;
- la proposition de la Ligue des familles de créer un bureau dans chaque commune ;
- les violences institutionnelles au sein des tribunaux de la famille.

³⁹ Ligue des familles, *Baromètre des parents 2024*, avril 2024, disponible sur : <https://liguedesfamilles.be/article/barometre-des-parents-2024>

La définition des violences économiques

Définitions

En tant que juriste, je souhaite introduire mon propos par un extrait du texte de la convention d'Istanbul⁴⁰ qui vise à prévenir et à combattre les violences à l'égard des femmes et qui définit la violence économique comme suit « *toute violence qui cause un préjudice économique ou tout acte ou comportement qui est accompli avec l'intention de commettre une violence économique, et qui peut prendre la forme, entre autres, de dommages matériels, d'une restriction d'accès aux ressources du ménage, à l'éducation ou au marché du travail ou d'inexécution des obligations alimentaires, et qui entraîne une dépendance financière ou matérielle de la victime ou sa précarisation* ».

Cette définition est également reprise dans la loi STOP Féminicide⁴¹. Dans cette définition, il est clairement établi que l'inexécution des obligations alimentaires, lorsqu'elle entraîne une dépendance financière ou matérielle de la victime, ou conduit à sa précarisation, constitue une forme de violence économique.

Avant la séparation

Durant la vie commune, certaines violences économiques peuvent déjà être observées, ce sont les comportements qui visent à priver une femme – je tiens à préciser que j'utilise le mot « femme », car c'est majoritairement les femmes qui sont concernées – de ses ressources financières :

- ne pas donner de carte bancaire, ni accès aux comptes bancaires ;
- verser uniquement les allocations familiales sur un compte commun et aucun autre revenu du couple ;
- restreindre l'accès au marché du travail ou aux études, en la cantonnant à un rôle de mère au foyer.

Après la séparation

Après la séparation, ces violences économiques ne s'arrêtent pas et prennent souvent la forme du non-paiement des créances alimentaires, que ce soit pour les enfants ou pour l'ex-partenaire.

Récemment, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes du 25 novembre 2024, la presse a beaucoup parlé des violences économiques. Cette mise en lumière est récente. En effet, c'est une violence insidieuse, qui persiste dans l'ombre, qui ne se voit pas et ne s'entend pas. Bien souvent, les femmes elles-mêmes en parlent très peu.

⁴⁰ Convention d'Istanbul : <https://rm.coe.int/1680084840>

⁴¹ Loi du 13 JUILLET 2023. - *Loi sur la prévention et la lutte contre les féminicides, les homicides fondés sur le genre et les violences*, disponible sur https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-13-juillet-2023_n2023044133.html

Pension alimentaire n'est pas contribution alimentaire

Nous avons parlé ce matin de pension alimentaire et de contribution alimentaire. Ce sont des termes qui désignent des réalités différentes.

La contribution alimentaire

C'est la somme d'argent qu'un parent doit verser à l'autre pour participer aux frais ordinaires liés à l'éducation et à l'entretien de l'enfant. Cela couvre, par exemple, les frais d'hygiène, les vêtements, la nourriture. Cette obligation légale perdure jusqu'à la fin des études de l'enfant ou jusqu'à son indépendance financière, pas seulement jusqu'à sa majorité.

En plus de ces frais ordinaires, il existe des **frais extraordinaires**. Ce sont également des dépenses liées à l'enfant, mais elles ne sont pas récurrentes chaque mois. Il peut s'agir, par exemple d'un voyage scolaire, de frais d'hospitalisation, des frais du permis de conduire, etc.⁴² Ces frais doivent faire l'objet de comptes entre les parents. D'après l'arrêté royal qui concerne les frais extraordinaires⁴³, ces comptes doivent être établis en théorie de manière trimestrielle. Chacun doit y contribuer selon ses ressources financières. Par exemple, cela peut se répartir à hauteur de 70 % pour le père et 30 % pour la mère. La clé de répartition doit être proportionnelle aux capacités financières de chaque parent.

La pension alimentaire

Contrairement à la contribution alimentaire, elle concerne l'ex-époux ou l'ex-épouse. C'est une somme d'argent versée si l'ex-partenaire se trouve dans un **état de besoin**. Les conditions :

- que les partenaires aient été mariés (cette aide ne concerne pas les unions libres, ni les cohabitations légales) ;
- fournir la preuve que l'ex-partenaire n'arrive pas à subvenir à ses besoins élémentaires (se loger, se nourrir ou se vêtir), c'est-à-dire se trouver dans un état de besoin.

Cette pension alimentaire est limitée dans le temps. Sa durée maximale est celle du mariage. Par exemple, si le couple a été marié deux ans, la pension alimentaire pourra durer au maximum deux ans. En pratique, les juges réduisent souvent cette durée, estimant que l'ex-époux – et très souvent l'ex-épouse – doit sortir rapidement de sa précarité et subvenir à ses besoins de façon autonome.

Le non-paiement des contributions alimentaires

La moitié des parents séparés, en majorité des mères, **ne reçoivent pas, ou pas régulièrement la contribution alimentaire**⁴⁴ ; ce sont des violences économiques, qui ont de lourdes conséquences, les plongeant fréquemment dans des situations de grande vulnérabilité financière.

On parle ici d'un véritable **continuum de violence**, car, en général, lorsqu'il y a des violences économiques après la séparation, c'est qu'il y en avait déjà durant la vie commune. Il peut s'agir de violences exclusivement économiques, mais aussi de violences physiques ou psychologiques.

⁴² Arrêté-royal du 22 avril 2019 qui contient une liste complète : https://etaamb.openjustice.be/fr/arrete-royal-du-22-avril-2019_n2019012051.html

⁴³ Idem

⁴⁴ Ligue des familles, *Baromètre des parents 2024*, avril 2024, disponible sur : <https://liguedesfamilles.be/article/barometre-des-parents-2024>

Conséquences des violences économiques sur les mères, sur les pères

Après la séparation, les femmes restent souvent **dépendantes financièrement** de leur ex-partenaire. Beaucoup d'hommes ne paient pas les contributions alimentaires pour les enfants, et ces femmes subissent alors une **double peine** :

- leur **niveau de vie baisse** drastiquement, car ce sont souvent elles qui travaillaient à temps partiel, avec des **revenus plus faibles** que ceux des hommes ;
- après la séparation, la répartition inégale des ressources et de l'hébergement des enfants (50 % des mères ont la garde exclusive) accentue les inégalités entre les deux parents, précipitant la mère dans un réel risque de pauvreté.

Ces situations révèlent également un **double désinvestissement des pères** :

- financier, car ils ne participent pas aux frais d'entretien de leurs enfants ;
- éducatif, car ils ne s'impliquent plus du tout dans la vie de leurs enfants.

Or, ces violences économiques ont également un **impact majeur sur la vie des enfants**, elles touchent directement leur qualité de vie, leur éducation, leur santé mentale et physique.

La contribution alimentaire est pourtant un **droit de l'enfant** ; ce n'est **pas un droit de la mère** ou du père de la recevoir, mais une prise en charge des besoins de l'enfant de la part de ses deux parents.

Le **non-paiement des contributions alimentaires** est fréquemment utilisé comme un **outil de chantage** par les pères « *Si tu ne fais pas ça, je ne verse pas la contribution alimentaire* » ou « *Si tu ne me laisses pas voir notre enfant à Noël, même si c'est ton année de garde, tu n'auras pas l'argent* ».

Cette stratégie devient alors une **manière de maintenir** :

- la **domination** sur l'ex-partenaire, en prolongeant les conflits et la violence ;
- le **contrôle financier**, car beaucoup d'hommes n'acceptent pas de perdre la maîtrise des dépenses de leur ex-conjointe, voire leur indépendance.

Quelques chiffres édifiants sur le non-paiement des contributions alimentaires

D'après le **Baromètre des parents 2024** de la **Ligue des familles**⁴⁵ (sondage de la Ligue des familles réalisés tous les 2 ans sur un échantillon de 1 000 familles) :

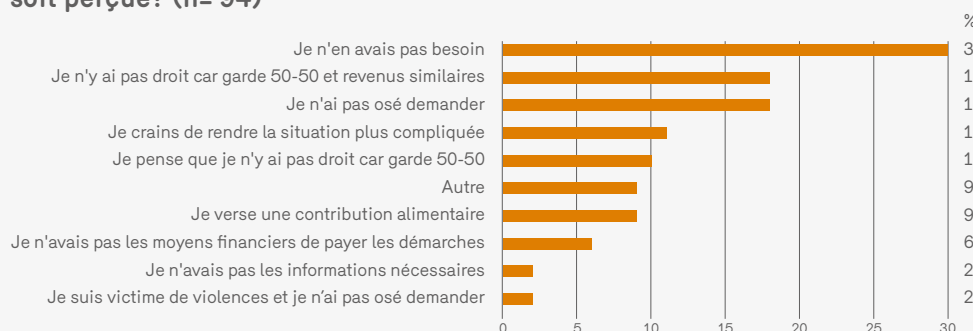
- **47 %** des parents ne **perçoivent pas** ou pas régulièrement la contribution alimentaire
- **53 %** des parents ne **reçoivent jamais** ou en retard le remboursement des **frais extraordinaires** !
- **52 %** des parents séparés doivent recevoir une contribution alimentaire. Pourquoi seulement 52 % ? Parce que beaucoup de parents renoncent à faire valoir leurs droits.

En effet, parmi ces 48 % qui ne doivent pas recevoir de contribution alimentaire :

- **18 %** n'osent pas réclamer de **contribution alimentaire** ;
- **11 %** **craignent** d'aggraver la situation avec leur ex-partenaire en la réclamant.

⁴⁵ <https://liguedesfamilles.be/article/barometre-des-parents-2024>

Pourquoi n'est-t-il pas convenu qu'une pension alimentaire pour les enfants soit perçue? (n= 94)



Les frais extraordinaires, une charge financière déséquilibrée

En général, c'est la mère qui doit avancer seule tous ces frais extraordinaires. Ce qui crée un déséquilibre économique important, car elle doit ensuite demander et attendre que l'ex-conjoint rembourse sa part, ce qui peut prendre du temps... ou ne jamais arriver. De plus, il est exigé par la loi que les frais extraordinaires fassent l'objet d'un accord du père, ce qui fait qu'il peut systématiquement refuser. Par exemple, il peut refuser que son enfant pratique un sport en dehors de l'école et ne devra alors pas participer au coût de cette activité.

Face à cette situation, la Ligue des familles propose une solution concrète : mettre en place une provision mensuelle – ou un forfait pour certains frais – intégrée à la contribution alimentaire⁴⁶.

L'idée serait de prévoir, chaque mois, une provision (ou un forfait) destinée aux frais extraordinaires, versée avec la contribution alimentaire. Ainsi, la mère n'aurait plus à avancer seule ces frais parfois lourds.

Il faudrait également supprimer cette obligation d'obtenir l'accord préalable du père sur ces frais qui sont inclus dans la provision (ils devront cependant être justifiés par la mère) et glisser vers la possibilité d'introduire une contestation s'il n'est pas d'accord, ainsi on inverserait la responsabilité et la charge mentale vers le père (la galère est alors pour lui).

Ce serait une avancée importante pour soulager financièrement les mères, améliorer l'équité et surtout garantir les droits des enfants.

L'idée a été soumise à des avocats, des médiateurs et des juges, qui ont accueilli très favorablement cette proposition.

Chiffres sur le non-recours aux droits

Pour en revenir aux chiffres, ceux-ci dénoncent la présence des situations de violence post-séparation. Beaucoup de parents, souvent des mères, renoncent à leurs droits, craignant que les violences, notamment psychologiques, ne reprennent ou s'intensifient. Certains craignent également de détruire la relation père/enfant.

⁴⁶ Pour plus d'informations à ce sujet, lire l'étude de J. SEVRIN, « Le casse-tête des décomptes entre parents séparés – faciliter le paiement des frais extraordinaires », octobre 2023, disponible sur : <https://liguedesfamilles.be/storage/28792/20231030-Etude-s%C3%A9paration-frais-extraordinaires.pdf>

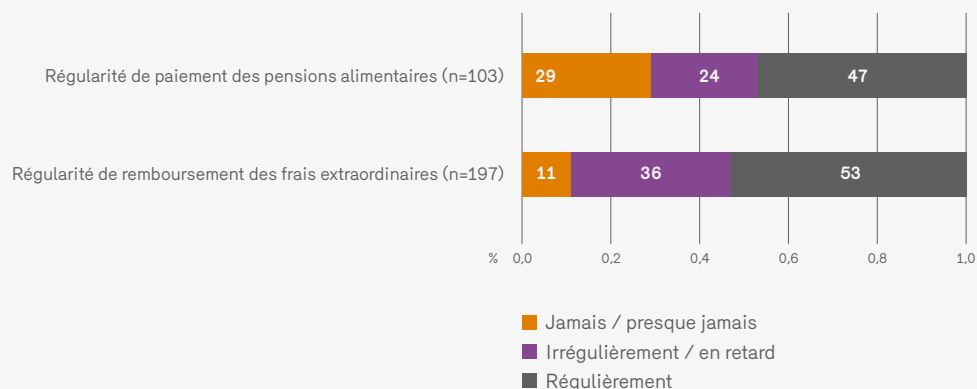
Autres chiffres intéressants du Baromètre de la Ligue des familles concernant l'absence de contribution alimentaire :

- 9 % des parents interrogés versent eux-mêmes une contribution alimentaire ;
- 6 % n'ont pas les moyens d'aller en justice pour la réclamer ;
- 2 % sont victimes de violences conjugales, ce qui les empêche d'oser faire valoir leurs droits.

Une confusion fréquente sur les droits explique également le non-recours de certains parents : 10 % des parents pensent à tort qu'ils n'ont pas droit à une contribution alimentaire en cas de garde partagée à 50/50. C'est une erreur ! Même avec une garde égalitaire, une contribution alimentaire peut être due si les revenus des deux parents sont déséquilibrés.

Et enfin, selon le dernier rapport d'évaluation du SECAL, 92 % des demandes d'aide pour récupérer les impayés et obtenir des avances sont introduites par des femmes.

Régularité de paiement et de remboursement des frais pour les enfants



Le calcul du montant de la contribution alimentaire

Comment calculer la contribution alimentaire pour un enfant ? Plusieurs méthodes co-existent.

Tout d'abord, il faut soulever une série de problèmes importants concernant le calcul de la contribution alimentaire pour les enfants.

En Belgique, il n'existe pas de méthode unique imposée par la loi, ce qui est un problème. Plusieurs méthodes co-existent⁴⁷. Pour n'en citer que quelques-unes :

- la méthode **Renard**, la plus ancienne⁴⁸ ;
- la méthode **Contriweb**, de la Ligue des familles et du Gezinsbond⁴⁹ ;
- la méthode **Pareto**, généralement utilisée par les médiateurs⁵⁰ ;
- la méthode **empirique**, utilisée notamment par les juges bruxellois⁵¹ ;
- la méthode **Hobin**, qui prend de plus en plus de place devant les juridictions.

47 Pour plus d'informations à ce sujet, lire l'étude de J. SEVRIN, « Des contributions alimentaires juste pour tous les parents séparés », avril 2021, disponible sur : <https://liguedesfamilles.be/article/etude-calcul-contributions-alimentaires>

48 <https://www.droitsquotidiens.be/fr/question/jai-entendu-parler-de-la-methode-renard-de-quoi-sagit-il>

49 <https://liguedesfamilles.be/contriweb>

50 <https://www.paretogroup.be/PARETO-SIMULATEUR/Indexation-pension-alimentaire>

51 Le juge évalue les besoins de chaque enfant en fonction des budgets des parents, déduit les allocations familiales pour déterminer le coût net à charge des parents, et répartit cette charge en fonction de leurs revenus, en ajustant si nécessaire la contribution alimentaire pour tenir compte de la part en nature.

Scission entre francophones et néerlandophones, entre Régions, selon le juge

Nous observons une véritable scission dans la jurisprudence, c'est-à-dire dans les décisions de justice, entre les francophones et les néerlandophones, ainsi qu'entre les Régions, et selon le juge en exercice. Ainsi, une famille vivant à Namur ou à Bruxelles, avec la même situation, pourrait obtenir des décisions complètement différentes selon le juge et le tribunal devant lequel elle se trouve.

Quatre éléments à prendre en considération dans le calcul

En revanche, la loi impose quand même quatre éléments à prendre en considération dans le calcul :

- la capacité contributive de chaque parent ;
- le coût de l'enfant, qui dépend de son âge, sa scolarité, sa place dans la fratrie ;
- les impacts fiscaux : aujourd'hui, la contribution alimentaire, peut être déduite à hauteur de 80 %. En parallèle, l'autre parent bénéficie d'un avantage fiscal en ayant les enfants à charge ;
- les modalités d'hébergement des enfants, qui est une contribution en nature que l'on peut déduire du montant de la contribution alimentaire. Par exemple, si un père héberge ses enfants un week-end sur deux et la moitié des vacances scolaires, le montant de la contribution alimentaire sera réduit en fonction de ces modalités d'hébergement.



Situations où les pères manipulent le système

Exemples

- Un père chef d'entreprise peut cacher une partie de ses revenus dans ses fiches de paie, peut déclarer qu'il n'a pas de prime de fin d'année, de treizième mois, de pécule de vacances...
- Il peut ne fournir que les fiches de paie des mois où ses revenus sont les plus bas, comme le mois de février.
- Il peut également demander une garde alternée dans le seul but de réduire le montant de la contribution alimentaire. Or, dans les faits, ce n'est pas lui qui s'occupe des enfants, mais sa famille ou une baby-sitter.

Derrière ces stratégies, il y a souvent une double intention : diminuer la contribution alimentaire tout en gardant un contrôle important, notamment en maintenant un contact fréquent avec les enfants... et donc avec la mère.

Devant les cours et tribunaux, il est affolant de voir à quel point certains pères refusent d'assumer financièrement l'éducation de leurs enfants !

Forte variation des résultats selon les méthodes de calcul

L'absence de méthode officielle pour le calcul de la pension alimentaire des enfants a pour conséquence une forte variation des résultats selon les méthodes de calcul.

À titre d'exemple, pour une même situation de famille, soumise à différents calculateurs, les résultats allaient de -77 euros à 264 euros ! Selon la méthode Renard, la mère devrait payer 77 euros au père, selon la méthode Pareto, c'est le père qui devrait verser 264 euros à la mère.

Les résultats des autres méthodes donnent encore d'autres chiffres ⁵².

Commission sur les contributions alimentaires pour une méthode commune

La Ligue des familles participe à une commission sur les contributions alimentaires, qui tente de dégager une méthode commune. Mais c'est un travail très compliqué, d'abord en raison des différences linguistiques, mais aussi parce que chaque méthode prend en compte des paramètres différents.

Par exemple, la méthode Renard ne tient pas compte de certains avantages professionnels en nature comme la voiture de société du père, ni du fait que dans certaines familles c'est la mère qui prend en charge tous les frais non liés à l'hébergement, comme les vêtements ou les soins médicaux ordinaires. La plupart des méthodes ne prennent pas en compte la fiscalité. Ce sont toutes ces différences qui rendent aujourd'hui le système aussi complexe et inégal selon les situations, et le plus souvent en défaveur des mères si le montant de la contribution alimentaire n'est pas correctement fixé.

Le fait que le père puisse déduire 80 % du montant qu'il verse comme contribution alimentaire représente un gros avantage fiscal.

52. Pour plus d'informations à ce sujet, lire l'étude de J. SEVRIN, « Des contributions alimentaires juste pour tous les parents séparés », avril 2021, disponible sur : <https://liguedesfamilles.be/article/etude-calcul-contributions-alimentaires/>

La Ligue des familles demande qu'une méthode de calcul juste, unique et officielle soit établie

Face à ces énormes disparités, et depuis des années, la **Ligue des familles demande qu'une méthode de calcul juste, unique et officielle** soit définie en Belgique. Elle réclame qu'une étude soit financée par le ministre de la Justice et menée par une université, non par la Commission des contributions alimentaires qui est bloquée depuis de nombreuses années. Plusieurs marchés publics ont déjà été lancés, mais n'ont pas aboutis car le budget était totalement insuffisant.

Pour la Ligue des familles, plusieurs **balises sont indispensables** pour avoir une méthode efficace et juste :

- une **méthode de calcul flexible**, adaptable à la situation réelle familiale. Les situations spécifiques qui peuvent modifier les besoins doivent être prises en compte : si une famille bénéficie d'un logement gratuit ou, au contraire, paie un loyer très élevé, le budget disponible pour les enfants ne sera pas le même. Si un parent s'est remis en couple, les charges du parent sont moindres et le nouveau conjoint pourrait contribuer, directement ou indirectement, aux frais de l'enfant. L'impact financier peut être grand en fonction des choix comme inscrire ou non l'enfant à des stages coûteux, bénéficier de tarifs préférentiels en crèche et toutes les autres dépenses ;
- une **estimation du coût de l'enfant** basée sur des études scientifiques. Par exemple, la méthode Contriweb se base sur des chiffres issus d'une étude scientifique ;
- la **prise en compte de la fiscalité familiale**, comme l'exige la loi. Or, certaines méthodes ou certains juges ne le font pas, ce qui crée des injustices ;
- la **prise en compte de tous les revenus des parents** y compris les avantages en nature, comme les voitures de société ou les chèques-repas. Ces avantages peuvent représenter plusieurs centaines d'euros par mois. Il est important de noter que ces avantages sont plus fréquents chez les pères que chez les mères, car ils occupent plus souvent des postes mieux rémunérés, avec des avantages extra-salariaux ;
- la **possibilité de choisir la répartition de la prise en charge** des différentes dépenses pour l'enfant. Par exemple, si la mère paye tous les vêtements et frais médicaux ordinaires, il serait juste d'ajuster ce paramètre dans le calcul d'une contribution alimentaire.

Identification d'un problème récurrent dans toutes les méthodes : une contribution alimentaire trop faible.

Que ce soit par négociation entre parents, avec l'aide d'un avocat ou d'un médiateur, **les montants des contributions alimentaires sont souvent jugés trop faibles**. C'est une réalité constatée régulièrement, et une des raisons majeures pour établir une méthode officielle, juste et adaptée.

Pourquoi les montants des contributions alimentaires sont-ils si faibles ?

- Dans de nombreux cas, en raison de la volonté de **réduire les risques de non-paiement**. Les juges peuvent octroyer des montants peu élevés, afin de garantir le versement de 100 euros par mois plutôt que de condamner un parent à 180 euros et risquer qu'il ne paie pas, ou seulement partiellement. Une telle situation compliquerait davantage la vie du parent qui a la charge principale de l'enfant, souvent la mère.

- Un autre facteur est que de nombreuses mères ne demandent pas une contribution alimentaire élevée, afin d'éviter les conflits et les tensions. Dans le cadre d'une médiation ou d'un accord, certaines acceptent des montants très bas, considérant que 50 euros c'est toujours mieux que rien.

Le non-paiement des contributions alimentaires et les méthodes de recouvrement

Pourquoi certains pères ne paient pas la contribution alimentaire de leurs enfants ?

En raison de :

- la **perte de contrôle** sur les dépenses de leur ex-conjointe ;
- l'estimation d'un **montant jugé irréaliste** : certains pères ne s'occupant pas au quotidien des enfants, ils ne se rendent pas compte de ce que coûte réellement un enfant et vivent hors de la réalité ;
- l'**incompréhension du mode de calcul** : ce qui mène à un sentiment d'injustice ou de tromperie ;
- l'**alourdissement de la dette** par les frais de recouvrement (si un huissier de justice ou un organisme public intervient pour récupérer les impayés, des frais supplémentaires s'ajoutent à la dette initiale, aggravant leur situation financière) ;
- le **manque d'accès à l'information et l'ignorance**. Beaucoup de pères ignorent que la contribution alimentaire est une obligation légale envers leurs enfants et non un simple geste de bonne volonté, « une aide financière facultative » envers leur ex-conjointe.

Trois moyens de recouvrement

Pour lutter contre ces violences économiques, la Belgique dispose de **trois moyens de recouvrement**⁵³ (à condition d'avoir un jugement, un accord homologué ou un acte notarié) :

- la saisie via un huissier de justice ;
- le mécanisme de la délégation de sommes ;
- le service des créances alimentaires (SECAL).

La saisie via huissier de justice

Comme déjà mentionné, il existe trois types de créances alimentaires : celles destinées aux enfants, celles pour les ex-conjoints et les frais extraordinaires. L'huissier de justice peut être sollicité pour le recouvrement de l'ensemble de ces créances. Toutefois, **il ne procède à aucune avance sur les sommes dues** ou futures : il ne verse à la mère que les montants qu'il a pu récupérer. Cette **procédure** peut être **longue et coûteuse** : en premier lieu, il faut faire signifier le jugement par l'huissier, ce qui représente un coût d'environ 1 000 euros. De plus, à chaque saisie ou répartition des montants récupérés, l'huissier facture ses prestations, ce qui alourdit la dette du débiteur.

⁵³ Pour plus d'informations à ce sujet, lire l'étude de J. SEVRIN, « Agir contre les créances alimentaires impayées », novembre 2021, disponible sur : <https://liguedesfamilles.be/article/agir-contre-les-creances-alimentaires-impayees>



La délégation de sommes

C'est un dispositif moins connu : c'est l'autorisation du juge de la famille de prélever directement la contribution alimentaire à la source des revenus du débiteur. Cependant, cette mesure ne concerne ni les frais extraordinaires ni la pension alimentaire due à l'ex-conjoint. Son obtention est particulièrement difficile, car il est nécessaire de prouver que le débiteur ne paiera pas de lui-même (= charge de la preuve). Or, lors d'une première obligation alimentaire, il n'est pas évident de démontrer un défaut de paiement futur. Il faut donc attendre plusieurs mois d'impayés avant de pouvoir saisir à nouveau le tribunal de la famille, faire les nouvelles démarches, engager des frais de procédure, solliciter un avocat, etc., pour demander l'activation de ce mécanisme.

Toutefois, une fois la délégation de sommes accordée, sa mise en œuvre est simple et peu coûteuse. Le greffe du tribunal de la famille envoie une lettre à l'organisme concerné – employeur, mutuelle ou service de chômage – pour notifier l'obligation de verser directement la somme due au parent créancier. Ainsi, la somme est directement prélevée du salaire du débiteur et versée à la mère, sans transiter par le père.

Le Service des créances alimentaires (SECAL)⁵⁴

Le SECAL peut récupérer l'ensemble des contributions et pensions alimentaires impayées, ainsi que certains frais extraordinaires. Toutefois, seuls les frais extraordinaires forfaitisés sont pris en charge. Par exemple, si le juge a déterminé une participation parentale de 200 euros par mois pour les études d'un enfant, le SECAL peut en assurer le recouvrement. En revanche, les frais médicaux partagés 50/50 ne sont pas pris en charge, car le montant exact de la créance n'est pas fixé ni forfaitisé.

L'un des avantages du recours au SECAL est la possibilité de recevoir des avances sur les contributions alimentaires futures. Contrairement à l'huissier de justice ou à la délégation de sommes, une fois la demande introduite, le SECAL verse dès le mois suivant une avance sur la contribution alimentaire pour les enfants.

⁵⁴ <https://fin.belgium.be/fr/particuliers/autres-services/pension-alimentaire-secal/>

Malheureusement, le versement est effectué dans la limite d'un plafond de 175 euros par enfant, montant fixé en 2003, qui n'a jamais été indexé ni revu à la hausse, malgré des demandes répétées de revalorisation. Cette revendication, soutenue notamment par le secteur associatif, vise à adapter le montant à l'évolution du coût de la vie.

L'accès au SECAL est conditionné à minimum deux défauts de paiement sur un an. À l'inverse, il est possible de recourir immédiatement à un huissier de justice sans condition préalable. De nombreuses associations plaident pour la suppression de cette exigence et proposent qu'un seul défaut de paiement suffise pour bénéficier du service.

Le recours au SECAL est gratuit pour le créancier, généralement la mère, à l'exception des frais de signification du jugement par un huissier de justice, afin de rendre la décision définitive. Ce service est payant pour le débiteur (13 % des sommes dues pour couvrir les frais de fonctionnement du SECAL).

Un point soulevé par la Ligue des familles concerne la manière dont le SECAL gère les sommes recouvrées : avant de reverser l'argent au parent créancier, l'organisme se rembourse lui-même des frais engagés. Selon la Ligue des familles, le SECAL devrait prioritairement verser les sommes dues au parent bénéficiaire avant de prélever ses propres frais de gestion.

Revendications de la Ligue des familles

Renforcer les missions du SECAL

Afin de mieux protéger les familles confrontées aux impayés de pensions alimentaires.

L'objectif est de passer d'un système OPT IN à un système OPT OUT, où toutes les créances alimentaires seraient automatiquement gérées par le SECAL, qui serait l'intermédiaire, indépendamment de la relation entre les parents.

Ce système présenterait plusieurs avantages :

- **réduire les tensions** entre les parents, qui n'auraient plus à échanger directement sur des questions financières, souvent sources de conflits après une séparation ;
- **un suivi immédiat des impayés** : la mère n'aurait plus à effectuer elle-même un suivi des versements et le signalement en cas de non-paiement.

Étendre le rôle du SECAL

Étendre le rôle du SECAL au recouvrement de tous les frais extraordinaires à charge du débiteur. Actuellement, le créancier doit engager une procédure supplémentaire auprès d'un huissier de justice si ces frais ne sont pas payés. Dans ce système optimisé, le SECAL récupérerait automatiquement ces montants et, en cas de contestation, c'est le débiteur qui devrait saisir le juge des saisies.

Permettre au SECAL d'octroyer des avances sur les pensions alimentaires entre ex-conjoints.

À l'heure actuelle, ces avances sont limitées aux contributions alimentaires pour les enfants.

Modèles à l'étranger

De tels modèles existent à l'étranger, notamment au Québec et en France. Au Québec, toutes les pensions alimentaires transitent obligatoirement par Revenu Québec, un service équivalent à l'administration fiscale belge⁵⁵. Ce système, mis en place en 1965, affiche aujourd'hui un taux de paiement des pensions alimentaires de 94,5 %, contre seulement 53 % en Belgique !

La France, plus récemment (2023) a confié la gestion des pensions alimentaires aux Caisses d'allocations familiales (CAF)⁵⁶. En un an seulement, le taux d'impayés est passé de 30 % à 10 %, soit une division par trois, démontrant ainsi l'efficacité du dispositif.

L'idée d'un fonds universel

Face aux revendications répétées du secteur associatif, une étude sur la faisabilité d'un fonds universel et automatique⁵⁷ a été commandé par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, suivie activement par la Ligue des familles. L'étude a analysé la viabilité d'un système automatique avec versement d'avances, qui présente de nombreux avantages :

- une réduction des défauts de paiement ;
- une diminution du risque de pauvreté ;
- une élimination des tensions entre ex-partenaires.

L'étude démontre clairement que la solution la plus efficace pour réduire les impayés et le risque de précarité était un système universel et automatique similaire à celui du Québec.

- > Il est nécessaire que des décisions politiques fortes soient prises par le prochain gouvernement pour lutter contre ces violences économiques et poursuivre le travail accompli sous la précédente législature.

Deux réflexions de la Ligue des Famille :

Le Baromètre des parents de la Ligue des familles 2024⁵⁸ révèle que :

- 42 % des parents déclarent s'arranger à l'amiable pour organiser leur séparation ;
- parmi eux, 50 % ne possèdent aucun document officiel.

Donc, ils ne disposent ni de jugement, ni d'un accord signé devant un notaire, ni d'une homologation de leur accord par un tribunal. En l'absence de ce que l'on appelle un « titre exécutoire », ces parents se retrouvent sans accès aux services essentiels : huissier de justice, délégation de somme, etc. Si un désaccord survient, que la situation financière évolue ou qu'un parent refait sa vie, le parent qui ne reçoit plus cette contribution se retrouve alors sans aucun recours.

La Ligue des familles propose la possibilité d'accès au SECAL à tous les parents. Nous pourrions également prendre exemple sur la France, où le service chargé des contributions alimentaires (CAF) a la capacité de délivrer lui-même un titre exécutoire, sur base d'un arrangement informel ou un document signé sous seing privé, et ainsi garantir à la mère l'aide financière nécessaire.

55 <https://www.revenuquebec.ca/fr/pensions-alimentaires/>

56 <https://caf.fr/allocataires/aides-et-demarches>

57 <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/documentation/etude-de-faisabilite-dun-systeme-universel-et-automatique-de-pensions-alimentaires>

58 <https://liguedesfamilles.be/article/barometre-des-parents-2024>

La deuxième réflexion, issue également de l'étude de l'IEFH, concerne le **passage à un système d'opt-out** pour la gestion des contributions alimentaires mentionné plus haut. Si un tel système est adopté, il doit être **gratuit**, car il deviendrait obligatoire pour tous les parents. Il n'y aurait donc pas de raison d'imposer 13 % de frais de fonctionnement à celui qui doit payer la contribution alimentaire.

L'objectif d'un **fonds universel pour toutes les pensions alimentaires** est de permettre que le paiement soit **aussi automatique que celui des impôts** ou d'autres obligations légales.

Enfin, nous souhaitons que cette réforme contribue à briser les stéréotypes de genre liés aux rôles parentaux après une séparation. Il est crucial que chaque parent puisse s'investir pleinement dans l'éducation et l'entretien de ses enfants.

La proposition de la Ligue des familles : la création d'un bureau dédié dans chaque commune

La Ligue des familles propose la création d'un **bureau local dans chaque commune** pour accompagner les parents⁵⁹. L'objectif est d'offrir un accès à toutes les informations nécessaires en un seul et même lieu. Actuellement, le SECAL ne dispose seulement que de onze bureaux en Belgique, un nombre très insuffisant pour couvrir l'ensemble du territoire. De plus, les horaires de ces bureaux ne sont pas compatibles avec la conciliation entre vie professionnelle et familiale.

La mise en place d'un tel bureau permettrait également :

- d'informer les citoyennes de leurs droits ;
- de lutter contre les violences économiques post-séparation ;
- de réduire les inégalités ;
- de créer un lien direct entre les citoyennes et les services juridiques et administratifs.

Ce bureau pourrait proposer plusieurs types d'accompagnement :

- des **permanences d'aide juridique** de première ligne : des avocats offriraient des consultations gratuites, comme cela existe déjà dans certaines communes, tribunaux ou bureaux d'aide juridique ;
- des **informations sur les conditions d'accès à un avocat pro deo** et la remise de listes d'avocats partenaires des communes ;
- une **sensibilisation sur l'existence du SECAL** : le baromètre des parents révèle que 35 % des parents ignorent son existence, alors qu'il s'agit d'un service auquel ils ont droit ;
- un **accompagnement administratif** : la complexité des démarches pour solliciter l'aide du SECAL constitue un frein majeur. Bien que ces démarches puissent être effectuées en ligne, 42 % des demandes sont encore introduites sous format papier, révélant une **fracture numérique** importante. Ce bureau pourrait ainsi accompagner les parents dans l'introduction de leur demande en ligne et la rédaction des décomptes des impayés ;
- des **informations sur la procédure de saisie par huissier de justice** et la possibilité de demander une délégation de sommes.

Actuellement, certains **CPAS** mènent des projets pilotes visant à aider les parents

⁵⁹ Lire l'étude complète sur le sujet : J. Sevrin, *Contributions alimentaires impayées – que peuvent faire les communes ?* mars 2025, disponible sur : <https://liguedesfamilles.be/article/contributions-alimentaire-impay%C3%A9es-que-peuvent-faire-les-communes>

à solliciter le SECAL, toutefois l'approche est limitée car elle ne concerne que les bénéficiaires du CPAS. Les autres parents peuvent donc passer à côté des infos ou hésiter à franchir la porte du CPAS par peur de la stigmatisation liée à l'aide sociale.

Les violences institutionnelles au sein des tribunaux de la famille

Délais judiciaires considérables, méconnaissance des problématiques

Enfin, il est essentiel d'évoquer les violences institutionnelles et le manque de moyen de la justice qui compliquent l'accès aux décisions de justice en matière de contributions alimentaires. Aujourd'hui, lorsqu'un parent saisit la justice pour réclamer une contribution alimentaire, il doit faire face à **des délais judiciaires considérables**, et une **méconnaissance des problématiques** rencontrées par les familles monoparentales, particulièrement au sein des tribunaux de la famille, notamment à Bruxelles.

Cette situation entraîne des **conséquences désastreuses** sur les familles :

- des **délais importants pour obtenir les décisions** sur la garde des enfants, le montant des créances alimentaires ou même le prononcé du divorce ;
- une **aggravation des tensions financières et familiales** entre les parents ;
- une **souffrance des enfants**, qui vivent dans un climat conflictuel prolongé.

Action en justice contre l'État belge

Face à cette situation, la **Ligue des familles**, en collaboration avec plusieurs avocats et leurs clients, a engagé en **octobre 2022** une **action en justice contre l'État belge**. Cette action visait à dénoncer :

- le **non-respect des délais raisonnables** pour obtenir une décision de justice, un droit pourtant garanti par la Convention européenne des droits de l'Homme ;
- l'**inertie du ministre de la Justice**, qui ne publie pas toutes les places vacantes dans les tribunaux malgré de nombreuses condamnations, tant au niveau belge qu'europpéen.

Il existe en effet un cadre légal qui fixe le nombre de juges de la famille nécessaires dans chaque arrondissement judiciaire de Belgique (Bruxelles, Namur, etc.), mais le ministre ne respecte pas ces obligations. De plus, il ne dote pas suffisamment les greffes des tribunaux en personnel administratif, ce qui ralentit considérablement le traitement des affaires.

Le **15 octobre 2023**, la Ligue des familles et ses partenaires ont remporté une **victoire judiciaire**, le ministre a été condamné à :

- **publier les places vacantes** ;
- **renforcer les greffes des tribunaux** ;
- **indemniser les parents** s'étant joints à la procédure.

Cependant, **l'État belge a fait appel de cette décision**, ce qui repousse encore les délais de résolution de cette crise judiciaire.

La Ligue des Familles ne renonce pas toutefois et ce dossier n'est pas clôturé.

Questions/réponses

Concernant les pensions alimentaires

Cela semble depuis très longtemps une évidence qu'il faille procéder à une saisie automatique de salaire quelle que soit la situation relationnelle des parents et donc quels sont les freins politiques ? Qui s'oppose à cette proposition ? Quels sont les arguments qui empêchent de concrétiser ce projet ?

Jennifer Sevrin : lors de la création du SECAL en 2003, il devait être universel et automatique, seulement, certains partis politiques ont bloqué la mise en place un tel système. Lesquels et pourquoi ?

Cela faisait des années que ce dossier était en discussion au Sénat et à la Chambre. La procédure législative a été complexe, avec plusieurs législatures successives et des échanges tout au long du processus.

Aujourd'hui, la question est surtout budgétaire. Comme le montre l'étude de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la mise en place de ce système va coûter cher. Pourquoi ? Parce que ce système implique des frais administratifs supplémentaires. Si tous les dossiers passent par le SECAL, il sera nécessaire d'engager, de créer une nouvelle administration, etc. Actuellement, le SECAL fait partie du service recouvrement du SPF Justice, qui gère toutes les créances. Si le système est modifié, il faudra créer un service distinct pour gérer spécifiquement ces dossiers.

Ensuite, si l'on veut ouvrir ce service également aux parents qui ont un accord à l'amiable, cela augmenterait considérablement le nombre de parents pouvant bénéficier de ce système. Cela vaut également pour le recouvrement des frais extraordinaires, si on permet au SECAL d'intervenir pour les impayés, la charge de travail va aussi augmenter.

Ce qui est certain, c'est qu'à l'heure actuelle, la Ligue des familles a analysé tous les programmes politiques de tous les partis et ce n'est inscrit dans aucun programme. Les uniques mentions sont des phrases assez vagues pour renforcer le SECAL, mais rien n'est dit sur un fonds universel, alors qu'il y a eu des résolutions déposées en ce sens au cours de la précédente législature qui demandaient une étude de faisabilité. Cette étude a été réalisée par l'IEFH. Donc, à présent, il n'y a pas vraiment de raison de ne pas le mettre en œuvre.

Concernant les frais extraordinaires

Comment savoir ce qui est recevable comme frais extraordinaire que les deux parents doivent couvrir ?

Jennifer Sevrin : depuis 2019, un arrêté royal définit clairement les frais extraordinaires⁶⁰, le problème est qu'il faut l'accord des deux parents. Ainsi, si l'un des deux s'y oppose, il ne peut pas être contraint de payer. Il est toujours possible de saisir un juge pour demander à passer outre l'accord de cet autre parent, mais cela signifie retourner devant la justice, nouvel obstacle.

⁶⁰ https://www.etaamb.be/fr/arrete-royal-du-22-avril-2019_n2019012051.html

Les pères à l'étranger

En ce qui concerne les pères qui doivent payer une pension alimentaire mais qui partent à l'étranger, les mères ont-elles des recours pour la récupérer ?

Jennifer Sevrin : l'intervention du SECAL n'est pas conditionnée au fait que le débiteur réside en Belgique, donc la mère peut toujours y faire appel. En revanche, elle, la mère, doit résider en Belgique.

Il existe également une coopération de la Belgique avec d'autres pays pour récupérer certaines sommes dont elle peut avoir les avances.

Santé mentale des mamans solos

En ce qui concerne les mamans solos à 100 % existe-t-il des études qui quantifient le coût de leur santé mentale ? Il est reconnu que les mamans à 100 % solo ont une santé fragile mentalement, mais aussi physiquement car elles n'ont pas le temps de prendre soin d'elles-mêmes. Ce coût est forcément répercuté sur le système de solidarité belge, c'est donc peut-être là un pied de levier : en prenant soin de ces mamans, on pourrait diminuer certains coûts de santé pour réinvestir du budget dans le SECAL par exemple.

Jennifer Sevrin : je n'ai pas connaissance d'une telle étude.

Concernant la dépression dans les familles monoparentales, 4 % des personnes qui sont à la tête d'une famille monoparentale ont trois symptômes de dépression ou plus.

Le paiement de la pension alimentaire ne devrait pas être traité par la Justice, mais par les Finances

Martin Wagener : pour en revenir au problème de la réclamation et du paiement de la **pension alimentaire**, le problème est que, en Belgique, ce sujet relève du ministère de la Justice, alors qu'il devrait être pris en charge par le ministère des Finances, plus spécifiquement par les services compétents en matière d'impôts et de recouvrement. Il suffirait alors d'ajouter un petit algorithme dans le système de calcul : existe-t-il un jugement ? Quel est le niveau de parentalité ? 50 % (par exemple -le jugement serait alors déjà intégrés dans les impôts, et finalement serait ainsi pris en compte). La **solution** n'est pas de dépenser un énorme budget mais plutôt de **modifier un fonctionnement**.

Ce serait en quelque sorte une **sécurité sociale des familles**, car la sécurité sociale se base sur des risques tels que la vieillesse, la mauvaise santé, etc., mais le risque lié à la séparation n'existe pas administrativement parlant. Ceci fait des différences entre les tendances politiques : les partis plutôt centre-droit et droite estiment que la famille relève du domaine privé et que les parents doivent s'arranger entre eux, sans l'intervention de l'État. En revanche, les partis de gauche privilégient les droits universels des citoyens et estiment que le fait de vivre ou non une séparation ne devrait pas avoir d'impact. Dans une idéologie libérale, c'est avant tout la famille qui prime, ainsi que sa reconstruction dans sa forme classique et privée. On réduit souvent l'aide aux familles monoparentales à une forme d'assistance aux personnes précaires ou à un simple règlement de problèmes juridiques, sans la considérer comme une réalité qui touche toutes les familles. Il **faudrait donc changer de vision pour normaliser toutes les approches familiales et sociales** en Belgique. Il faudrait sortir du schéma d'intervention spécifique par rapport aux pauvres pour se rapprocher d'un système pour tout le monde.

Différences chiffrées entre Flandre, Bruxelles et Wallonie

Concernant les chiffres, on voit que les enfants éduqués par leurs deux parents dans une famille « traditionnelle » sont à 81 % en Flandre, 77 % à Bruxelles et 50 % en Wallonie. Comment expliquer cette différence ?

Martin Wagener : une explication est qu'en Belgique, le taux de monoparentalité est étroitement lié au taux de pauvreté au niveau communal. Plus une commune est pauvre, plus le nombre de séparations et, par conséquent, de situations de monoparentalité est élevé. Cela reste paradoxal car, plus une personne est pauvre, moins il est avantageux de divorcer et de rester seule, avec un salaire, ce qui la fragilisera encore davantage.

Dans les classes moyennes, on a plus souvent la tête hors de l'eau. En cas de conflits, les crédits et les investissements à long terme sont souvent importants, et donc les séparations représentent un véritable défi pour les classes moyennes, surtout lorsque les deux partenaires travaillent, ce qui complique encore la situation. Et enfin, le modèle culturel en Flandre est plus axé sur la famille traditionnelle, tandis qu'en Wallonie, il est davantage influencé par le modèle français, qui met l'accent sur les droits universels et la centralité de l'individu.

Il faut cependant réaliser qu'au niveau européen, ce sont plutôt les pays riches avec un accès aux droits des femmes, une protection sociale, un taux d'emploi féminin important où le taux de monoparentalité est plus grand.





INTERVENTION DE PASCAL VAN HOORNE

Paternité d'aujourd'hui, un enjeu sociétal pour toutes et tous



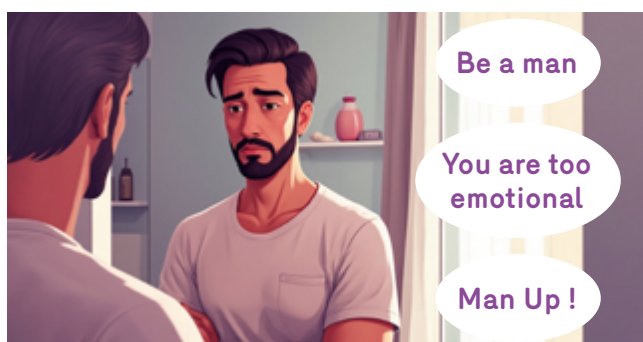
Pascal
Van Hoorne

Pascal Van Hoorne est diplômé en Commerce. Après avoir été responsable Communication puis directeur national de Fidal Formation, il quitte son poste avant la naissance de ses jumeaux pour devenir indépendant. Depuis sept ans, il exerce comme expert en paternité, parentalité et équilibre de vie, conférencier, consultant en communication et management, intervenant en écoles supérieures, créateur de contenus et de formations en ligne. Fondateur du média digital « Histoires de Papas » depuis six ans, il propose articles, outils, vidéos et formations pour promouvoir une paternité active, l'égalité femmes-hommes et soutenir les professionnels. En 2020, il s'engage pour l'allongement du congé paternité, intervient en conférences et médias, et propose une formation en ligne sur ce sujet.

La place du père en 2024, un nouveau contexte sociétal

Longtemps cantonnée à la sphère intime, la parentalité s'ouvre désormais aux sphères médiatique, politique et économique, notamment professionnelle. Rappelons que plus de 80 % des personnes qui travaillent sont parents : intégrer la parentalité au monde du travail est donc une nécessité contemporaine.

Ce renouveau touche aussi la paternité. Mais attention, le changement reste lent, freiné par des stéréotypes de genre tenaces. La parentalité est en effet un véritable berceau des inégalités entre femmes et hommes. Faire évoluer le regard sur les pères, c'est amorcer, en douceur, un pas vers plus d'égalité.



Je m'appelle Pascal, j'ai quarante-quatre ans, je vis à Lille et je suis papa de jumeaux, Zoé et Hugo, huit ans.

Peu avant leur naissance, après treize ans dans un cabinet d'avocats où je dirigeais une équipe de cinquante personnes, j'ai commencé à m'interroger : quel père voulais-je être ?

Convaincu que l'exemplarité est essentielle, je me suis demandé comment transmettre à mes enfants ce en quoi je crois, si je ne le vivais pas moi-même,

au quotidien. Alors j'ai fait un choix audacieux : quitter un poste stable, bien rémunéré, avec un certain statut, pour réaligner vie professionnelle et convictions personnelles. Devenir père allait être source de nombreux changements, alors autant accueillir ce bouleversement à bras ouverts, et l'étendre à toute ma vie.

Cela fait maintenant huit ans que je suis indépendant, consultant en communication et intervenant en école supérieure : il était important pour moi de rester connecté avec la génération des 18-25 ans, car ce sont les personnes citoyennes, consommatrices et collaboratrices de demain !

Aujourd'hui, ce qui nous intéresse, c'est la réflexion autour de **la qualité de vie au travail**, un domaine que nous abordons sous quatre piliers :

- la parentalité et la paternité dans le monde professionnel ;
- l'égalité des femmes et des hommes ;
- l'équilibre de vie ;
- la santé mentale des hommes.

Bien que ces quatre sujets puissent paraître distincts, ils sont en réalité profondément interconnectés. C'est un système global où chaque élément a un impact sur les autres.

Pour traiter ces thèmes, plusieurs actions ont été lancées :

- un site web, *Histoire de Papas*⁶¹, créé en 2017, illustré de portraits de papas inspirants, qui avaient fait des choix de vie et de parentalité différents. L'objectif était de changer le regard de la société sur la paternité, car si l'on veut **impacter l'égalité des femmes et des hommes**, il faut d'abord **transformer la perception de la société vis-à-vis des pères** ;
- une collaboration avec Tristan Champion, qui partagera son témoignage à la suite de cet événement, pour la mise en place d'un collectif de pères engagés pour **l'augmentation de la durée du congé de paternité en France**. De nombreuses actions y ont été menées : co-écriture d'une tribune, appel à témoignages, et un tour des

⁶¹ <https://histoiresdepapas.com/>

médias. Quand le congé de paternité a été allongé, je dis toujours que nous avons peut-être servi de catalyseur !

Cette expérience m'a appris que le congé de paternité, ce n'est pas seulement une question de loi, mais un changement sociétal profond doit voir le jour et être accompagné. C'est pourquoi j'ai choisi de devenir également conférencier en entreprise et en collectivité sur des sujets comme l'équité, l'équilibre de vie et le congé de paternité, et je forme également sur des outils comme la Fresque du Climat⁶² et la Fresque de l'Équité⁶³.

La place du père en 2024, de nouvelles règles du jeu

Nous vivons une époque de transformation, l'humanité traverserait des cycles tous les 450 ans, et nous sommes justement à la fin de l'un d'eux. Ce moment de transition est souvent inconfortable, car notre rapport au travail, au temps, à l'égalité, à la vie et à la masculinité évolue profondément. Nous sommes entre l'ancien monde, qui s'effondre, et un futur incertain, mais cette période offre aussi des opportunités pour contribuer à l'évolution de notre société.

Toutefois, nous pouvons agir sur ces changements – comme la santé mentale est en crise et l'époque difficile, émerge un besoin d'harmonie et d'équilibre, d'apaisement et de nuance – des valeurs encore trop peu présentes dans notre société. Le défi est de concilier les besoins individuels et collectifs, le « je » et le « nous ». L'individualisme, renforcé par les réseaux sociaux, doit pouvoir s'équilibrer par une conscience commune.

La paternité peut être un levier de cette transformation, le patriarcat est remis en question, et malgré certaines résistances, une volonté de dépasser les stéréotypes apparaît.

Il est important de noter qu'il n'y a pas de modèle unique de papa, ni de papa modèle, et chaque père doit pouvoir créer sa propre vérité. L'enjeu de la paternité, à mon sens, est d'ouvrir l'espace pour que chacun puisse être le papa qu'il veut être, sans chercher à imposer un modèle. Cela nécessite de libérer la parole, d'encourager l'audace, de réduire les inégalités et de donner le choix. Certains pensent peut-être que ce n'est pas si compliqué, mais la réalité est que ce n'est pas toujours facile, la paternité étant encore un sujet chargé de peurs, de jugements, de stéréotypes et de tabous.

Quelques exemples concrets de paternité : Pierre-Édouard, PDG du Crédit Mutuel, a pris un congé de paternité de trois mois, un geste rare pour un dirigeant d'entreprise de cette taille. Il a aussi décidé de récupérer sa fille à la crèche deux jours par semaine, en partant à 16 h. Pour assurer la transition, il avait nommé une vice-présidente pour gérer les événements du soir. C'est un exemple inspirant, mais malheureusement, ce n'est pas la norme.

À l'inverse, certains pères, comme Nicolas, chef de rang en restauration, n'osent pas prendre leur congé de paternité par peur du jugement, de crainte que son patron et ses collègues ne se moquent de lui. De plus, il avait vécu la grossesse difficile de sa compagne, ce qui lui a inspiré un fort sentiment de culpabilité de n'avoir pu réellement la soutenir.

⁶² <https://fresqueduclimat.org/>

⁶³ <https://www.fresquedeleguite.fr/>

Un autre exemple est celui de Hugo, PDG d'une entreprise de peinture industrielle à Lille. Il vient d'avoir son deuxième enfant, mais n'a pris aucun congé de paternité pour ses deux enfants. Il explique que son entreprise, composée principalement de personnes âgées de cinquante à soixante ans, a une culture où cela n'est pas du tout accepté. En somme, il s'est lui-même interdit de prendre ce congé.

La place du père en 2024, stéréotypes de genre

Pourquoi en arrive-t-on là ? Le phénomène est multifactoriel : sociétal, lié au patriarcat, mais surtout, aux stéréotypes de genre, de parentalité, de paternité, qui jouent un rôle important.

Types de stéréotypes

Dans cet ordre d'idée, il existe trois types de stéréotypes :

- les hétérostéréotypes : ce que les femmes et les hommes pensent des autres genres ;
- les autostéréotypes : ce que les hommes pensent des autres hommes ;
- les méta stéréotypes : ce que les hommes pensent que les autres pensent d'eux (le poids de l'autocensure).

Le combo de ces trois types de stéréotypes crée un cercle vicieux, où les pères se censurent et ne vivent pas pleinement leur parentalité. Il est souvent dit que les stéréotypes de genre pénalisent surtout les femmes, mais ici, on voit bien que les hommes, à travers ce processus, en sont aussi affectés.

On parle souvent des stéréotypes de genre affectant les femmes, mais beaucoup moins de ceux qui touchent les hommes. Pourtant, ces stéréotypes les enferment aussi, par exemple, on entend fréquemment dire : « Ne pleure pas, tu es un homme, sois fort ». Ce type de stéréotype, souvent associé au travail ou à la virilité, a des conséquences sérieuses.

Stéréotypes de genre et ses conséquences sur les hommes

En France :

- 75 % des suicides concernent des hommes ;
- 70 % de la patientèle des psychologues sont des femmes⁶⁴.

Ces chiffres ne signifient pas que la santé mentale est genrée, mais montrent une différence dans la reconnaissance et l'accompagnement des problèmes. C'est exactement le même phénomène pour la paternité, où les stéréotypes empêchent les pères de vivre pleinement leur parentalité.

Autre exemple, pour les femmes, on entend souvent qu'elles sont émotionnelles, fragiles, ou qu'elles conduisent mal. Pourtant, 90 % des accidents de la route sont causés par des hommes.

⁶⁴ Source : l'OMS / Malakoff Humanis 2023 / Dress - INSEE



Pour les hommes, les stéréotypes sont nombreux aussi : ils doivent être costauds, bons en bricolage, ou capables de tout gérer, y compris en tant que parents seuls. Ces stéréotypes sont profondément ancrés, mais des changements sont en cours, notamment avec la nouvelle génération qui cherche plus d'unicité entre vie professionnelle et personnelle. Cela a été particulièrement accéléré après le COVID, ce qui affecte inévitablement la place du père et la manière dont la paternité est vécue.

Comme évoqué en introduction, l'évolution de la place du père concerne l'ensemble de la société. Les médias ont un rôle clé à jouer, bien qu'ils traitent encore trop rarement ce sujet. De la même manière, le monde judiciaire et politique a une responsabilité importante. À titre d'exemple, l'Espagne a progressivement allongé le congé de paternité sur trois ans, jusqu'à le rendre équivalent à celui de la maternité.

Ce changement a eu un impact notable : en 2012, l'écart salarial entre femmes et hommes était de 18 %, tandis qu'en 2022, il est passé à 8 %. Bien sûr, ce n'est pas uniquement à cause du congé de paternité, mais il a joué un rôle important.

Le monde de l'enfance et de la maternité a également un rôle important à jouer : en raison de manque d'information, de formation et de ressources, et bien que la présence du père soit de plus en plus courante, c'est un lieu de reproduction intense des stéréotypes et de non reconnaissance de la place active des pères dans le processus de parentalité. En effet, le personnel médical et de puériculture s'adresse souvent exclusivement à la mère, reléguant le père à un second plan. Cela peut décourager le futur ou jeune père, qui se sent exclu, son rôle auprès de son enfant n'étant pas réellement reconnu.

La place du père en 2024, un nouvel enjeu dans le monde professionnel

La place du père représente aussi un enjeu majeur dans le monde professionnel : comme déjà mentionné précédemment, 80 % des personnes qui travaillent sont également des parents - le monde professionnel est donc un terrain clé pour impacter la société. Aujourd'hui, les jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans ne négocient pas l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, ils l'exigent. Si le monde professionnel ne s'adapte pas, les organisations risquent de devenir obsolètes, poussant leur personnel vers le *freelancing*.

Le monde professionnel est confronté à des défis majeurs, notamment le recrutement et la fidélisation des talents. Intégrer la paternité dans les politiques RH et de management peut être une solution à la fois humaine et stratégique qui devient incontournable pour avancer pour une société plus équilibrée.

Un exemple concret : la ville d'Antony, en banlieue parisienne, peinait à recruter quelqu'un à la direction de l'Urbanisme. Lorsqu'ils ont trouvé un excellent candidat, Fabien, ce dernier a décliné l'offre après avoir posé des questions sur les congés paternité, les crèches et la rémunération. Il a préféré accepter un poste dans une entreprise qui offrait

une rémunération inférieure de 20 %, mais avec de meilleures conditions familiales et proposant des conditions permettant aux pères d'exercer leur rôle de parent !

La place du père en 2024, tout au long de la vie !

Paternité et vie professionnelle

La paternité est un véritable changement dans la perception des priorités professionnelles, notamment en ce qui concerne les hommes. En effet, la paternité commence bien avant la naissance, avec les rendez-vous prénataux, mais ce sujet est rarement abordé. Dès cette période, les inégalités commencent, car les femmes doivent gérer plusieurs absences pour leurs suivis de grossesse, ce qui peut entraîner des préjugés ou des remarques sur leur implication au travail. Le père, lui, ne se sent pas vraiment concerné par ces absences et, souvent, il n'est pas impliqué dans la conciliation de la vie professionnelle et personnelle. Cet état de fait devrait évoluer, en effet, le père devrait s'impliquer dès le début de la grossesse pour s'investir dans la paternité.

En France, par exemple, il existe sept rendez-vous prénataux obligatoires pour la mère, et elle peut s'absenter trois fois pour ces suivis. Pour les pères, il n'y a pas de telles obligations – idéalement, les pères devraient avoir droit aux mêmes nombres d'absences pour accompagner leurs partenaires pendant ces étapes si importantes.

Le congé de paternité

Le congé de paternité, qui a évolué en France, est passé de dix jours en 2015 à vingt jours en 2023. Il doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance et peut être fractionné en quatre périodes de cinq jours maximum. En termes de rémunération, les trois premiers jours sont payés à 100 % par l'employeur, tandis que les jours suivants sont pris en charge à 82 % par l'assurance. Ce congé peut avoir un impact important sur l'équilibre entre vie professionnelle et parentale.

En Belgique, un exemple concret est ce jeune père de Ciney, chargé de communication, qui a pris ses vingt jours de congé de paternité. Il raconte que, même si cela demande un peu d'organisation, la démarche reste assez simple. Ce congé lui a permis de vivre intensément les premiers jours avec sa famille, même s'il aurait aimé disposer de plus de temps. Ce témoignage montre combien l'allongement du congé de paternité est important pour permettre aux pères de s'impliquer pleinement dans cette étape essentielle de la parentalité.

Une étude de 2023⁶⁵, bien que présentant peu de recul, montre que le congé de paternité est pris de plus en plus en Belgique, et la durée de ce congé augmente. Cependant, certains obstacles persistent, comme la charge de travail élevée, les préoccupations financières liées à la réduction de salaire ou un manque de sensibilisation des responsables. Il ressort que les responsables hiérarchiques ont un rôle clé dans la sensibilisation, notamment en combattant les stéréotypes de genre et en clarifiant les droits liés au congé de naissance.

Une autre dimension est celle de la **rémunération**, qui reste un frein important, notamment pour les classes populaires, où les pères ne peuvent pas se permettre de vivre avec

⁶⁵ <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/documentation/conge-de-naissance-peres-coparentes-et-coparents-durant-les-premiers-mois-apres-la>



80 à 90 % de leur salaire. Pour remédier à cela, des solutions comme rendre le congé obligatoire, offrir une indemnisation à 100 % et offrir des compensations supplémentaires pourraient être envisagées.

La **sensibilisation**, y compris par des actions comme des groupes de parole pour les pères, est également cruciale pour briser le tabou autour de la paternité active.

En France, des études montrent que bien que le congé de paternité soit pris principalement par les classes moyennes et supérieures, les parents en général, et pas seulement les pères, font état de leur besoin d'aide entre les six mois et quatorze ans de l'enfant. Cela souligne l'importance de la sensibilisation sur toute la durée de la parentalité, car les enjeux évoluent au fil des âges de l'enfant.

La place du père en 2024, les différents impacts positifs

Liens affectifs

En ce qui concerne les **impacts positifs du congé de paternité**, des recherches montrent que l'implication du père dès la petite enfance favorise un lien affectif fort entre le père et l'enfant et réduit le stress. Cela contribue à une meilleure attache parentale et à une plus grande égalité dans la répartition du travail domestique, ce qui bénéficie aussi bien à l'enfant qu'aux parents.

Impact de l'image du rôle des pères

Actuellement, **70 % des tâches domestiques et familiales sont assumées par les mères**, ce qui peut mener à la reproduction des inégalités dans les générations futures par l'exemple que ces familles donnent. **Le véritable enjeu réside dans la perception du rôle des pères.** Lorsqu'on parle de « l'aide » que le père apporte, cela renvoie souvent à un rôle exécutant, où la mère organise et guide. L'idée n'est pas de dire que l'homme doit « aider », mais plutôt de le sortir de ce rôle secondaire et de **l'intégrer pleinement dans les responsabilités parentales.** Les pères doivent être considérés comme des partenaires égaux, non comme des exécutants des tâches dictées par la mère.

Meilleur équilibre vie professionnelle/familiale

Cela a des répercussions positives pour le couple : une meilleure répartition de la charge mentale, une diminution du stress pour la mère, et un impact sur l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Il est crucial de rappeler que la mère traverse un moment intense physiquement et émotionnellement après l'accouchement, souvent accompagné de fatigue et de stress, la pleine implication du père en tant que coparent responsable est alors déterminante : elle permet de mieux traverser cette phase délicate pour le couple, de limiter les risques tels que la dépression post-partum, et de poser les bases d'une parentalité réellement partagée.

Rééquilibrage des charges et responsabilités

Nous venons de mentionner la **charge mentale**, elle est effectivement encore largement portée par la mère. Par exemple, hormis les tâches ménagères, déjà lourdes, la grande majorité des rendez-vous pédiatriques est prise par les mères, ainsi que la gestion administrative liées à l'enfant (factures, écoles, extra-scolaire etc) - un signe évident de cette charge mentale qui leur incombe. Le changement, donc, doit passer par une répartition plus équitable des tâches et de la gestion des responsabilités familiales.

Concernant les pères, on observe une plus grande présence dans les crèches ou les écoles, avec un nombre croissant de pères qui accompagnent leurs enfants. Toutefois, cette implication reste souvent cantonnée aux trajets domicile-école, une tâche relativement simple comparée à d'autres tâches plus lourdes ou ingrates de la parentalité (aller chez le dentiste, aller aux rendez-vous scolaires etc). Cela montre qu'il reste du chemin à parcourir pour une implication paternelle véritablement équilibrée et partagée.

Cheminement de vie

Enfin, **devenir père est un processus d'apprentissage**, un rôle qui se construit au fil du temps. **On ne naît pas père**, on le devient. C'est un cheminement personnel vers la compréhension des enjeux de la paternité. L'essentiel est de permettre aux pères d'explorer leur rôle, de faire leurs propres expériences, sans imposer l'idéal inaccessible du père parfait. Le véritable défi est que chaque père trouve et prenne sa juste place dans l'organisation familiale. Il faut pour cela sortir des croyances limitantes et ouvrir la voie à une répartition équitable des responsabilités quotidiennes entre les deux parents.

Reconnaissance et fidélisation au travail

Enfin, l'**implication des pères dans le monde du travail**, mais aussi une prise en compte de la parentalité dans sa pleine dimension, a de nombreux impacts positifs. Tant les collaborateurs que les collaboratrices auront un meilleur **épanouissement professionnel** s'ils se sentent soutenus dans leur rôle parental, cela renforce la fidélité et l'engagement, mais aussi la performance ! En ce sens, travailler sur la parentalité est une stratégie efficace pour améliorer la stabilité du personnel (éviter les turn-over) et attirer des talents. Cela participe également à instaurer une culture organisationnelle fondée sur la solidarité et la confiance.

Le congé de paternité, comme le congé maternité, ne devrait pas être perçu comme une contrainte, mais plutôt comme une occasion de repenser l'organisation du travail. Il est essentiel que ces absences soient anticipées pour assurer une bonne transmission des compétences et éviter que certaines tâches ne reposent sur une seule personne. Cela réduit les risques liés à la dépendance à un individu pour des savoir-faire critiques et permet de renforcer la solidarité au sein des équipes.

Acquisition de nouvelles compétences

En matière de compétences, la parentalité permet de développer des compétences dites « soft skills » (compétences comportementales et personnelles), qui sont aujourd'hui de plus en plus valorisées dans le monde professionnel. Ces compétences, comme la gestion du stress, la communication et l'empathie, deviennent primordiales dans un monde du travail en constante évolution, où les compétences techniques (« hard skills »)

peuvent rapidement devenir obsolètes. Les organisations professionnelles misent de plus en plus sur ces compétences transversales, car elles sont essentielles pour s'adapter aux changements rapides du marché du travail.

L'empathie ne se « forme » pas comme une compétence technique, mais elle peut être révélée et affinée, notamment par la prise de conscience. On peut aider les individus à mieux l'utiliser, tant dans leur vie personnelle que professionnelle, mais on ne peut pas créer de l'empathie chez quelqu'un qui n'en a pas.

Quel est le lien avec la parentalité ? Intégrer la parentalité dans le milieu professionnel, c'est justement travailler sur ces « soft skills ». Bien qu'il y ait peu d'études sur l'impact de la paternité, une recherche de novembre 2022⁶⁶ a montré que devenir père modifie le cerveau de l'homme, augmentant son empathie, son sens du danger, ainsi que sa capacité à prioriser et à s'organiser.

L'histoire de Gabriel, ingénieur et père, illustre bien cela. À quarante-deux ans, après quelques années dans son entreprise, il demande à devenir manager. Sa hiérarchie lui répond qu'il n'a pas les compétences managériales nécessaires, malgré ses nombreuses qualités et compétences techniques.

Quelques mois après la naissance de sa fille, Gabriel décide de prendre un congé parental de quatre mois, au lieu du congé de paternité classique. Il veut vraiment profiter de ce moment avec sa fille, d'autant plus qu'il habite à Paris où les places en crèche sont rares. Il apprécie énormément ces quatre mois, et, à son retour, sa hiérarchie lui propose de devenir manager ! Surpris, il demande pourquoi sa candidature avait été refusée un an auparavant ? La réponse : depuis son congé parental, il a développé des compétences qu'il n'avait pas : plus de créativité, d'empathie, un sens de l'organisation et de l'anticipation. En fait, ces compétences étaient déjà en lui, mais son rôle de père a permis de les révéler.

Cet exemple montre qu'un homme impliqué dans sa vie personnelle, en devenant père, peut développer des compétences utiles dans sa vie professionnelle. Les deux sphères, personnelle et professionnelle, se nourrissent mutuellement.

En conclusion, sensibiliser les pères à l'importance de leur rôle parental et les encourager à s'y investir pleinement est essentiel. Cette implication ne va pas de soi : elle nécessite un accompagnement et une évolution des mentalités au sein de la société.

L'un des leviers indispensables est le recours au congé de paternité. Encourager les pères à le prendre constitue un enjeu crucial pour l'égalité des femmes et des hommes. En effet, c'est souvent à l'arrivée du premier enfant que les inégalités se creusent.

Selon une étude de 2023⁶⁷ : cinq ans après la naissance du premier enfant, la rémunération des femmes diminue en moyenne de 25 %, notamment à cause du recours au temps partiel.

À l'inverse, la rémunération cinq ans après la naissance du premier enfant est une augmentation de +25 % pour les hommes. Ceci s'explique, entre autre par les stéréotypes de genre : un homme devenu père est perçu comme plus stable et responsable, ce qui favorise promotions et augmentations.

⁶⁶ <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36057840/>

⁶⁷ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/version-html/3716874/ia44.pdf>

Changer le regard de la société sur la paternité peut ainsi avoir un impact profond et durable sur l'égalité des femmes et des hommes. C'est un pas important vers une société plus équitable et harmonieuse.

Je vous avais dit en introduction que nous vivons dans un monde en profonde transformation, et nous avons l'opportunité de réécrire un nouveau livre pour notre monde de demain, un monde plus égalitaire.

Ensemble, nous pouvons agir pour ce changement !



Questions/réponses

Témoignages des papas sur le site

Les témoignages sont écrits. J'interviewe les papas pendant 1h-1h30, puis je raconte leurs histoires. Il y a aussi des conseils, des expertises et des vidéos que je publie sur LinkedIn ou Instagram, souvent en collaboration, mais ce n'est pas du tout dans l'esprit influenceur. C'est plus axé sur la parentalité et l'égalité des femmes et des hommes.

Le site est-il gratuit ?

Le site est gratuit, l'objectif n'est pas commercial, mais de me présenter et surtout d'impacter la société, en rendant ces ressources accessibles à tous. C'est une initiative désintéressée, qui est encore plus belle dans ce sens !

Question des stéréotypes dans les formations professionnelles

Oui, les stéréotypes jouent souvent un rôle lors des entretiens d'embauche, comme je l'ai mentionné, un homme devenu père est perçu comme plus stable, tandis qu'une femme devenue mère est parfois perçue comme moins stable à long terme, c'est inacceptable, et un point essentiel à aborder.

Je forme le personnel de recrutement sur ces problématiques, j'interviens beaucoup dans les entreprises, en particulier pour des conférences sur la gestion des stéréotypes, l'égalité des sexes et la parentalité au travail. Par exemple, j'ai animé une conférence sur le plafond de verre pour cent managers, qui vont aussi s'occuper du recrutement. Et pour aller plus loin, j'ai créé une formation intitulée « **Intégrer la parentalité en entreprise : levier de bien-être et de performance** ». Cette formation, de 3h30, aide les managers et les RH à mieux comprendre ces enjeux et à faire évoluer leur perception de la parentalité, notamment paternité.





INTERVENTION DE TRISTAN CHAMPION

Le soutien à la paternité



Tristan
Champion

Tristan Champion est, au départ, cadre chez Marketing Nespresso. Il est devenu père de trois enfants nés dans trois pays différents, et a pu comparer les différentes politiques de parentalité, il est ainsi un convaincu du modèle scandinave concernant la paternité. Depuis sa paternité, Tristan s'est investi pour faire avancer la cause des pères et de la paternité active à travers toute une série d'actions : la création d'un blog « Barbe à Papa » sur la paternité scandinave⁶⁸ ; la rédaction et publications d'articles sur le sujet ; la création et diffusion dans les médias de reportages ; la création d'un collectif « Tribune des papas engagés » ; une prise de parole dans le monde politique ; des conférences ; la rédaction et la publication d'un livre « la barbe et le biberon »⁶⁹, qui sera également adapté en une bande dessinée et un film (à venir).

⁶⁸ <https://barbapapa.blog>

⁶⁹ <https://www.marabout.com/livre/la-barbe-et-le-biberon-9782501148306/>



Je souhaiterais partager mon expérience, et que ce témoignage inspire des idées utiles, pour quel que soit le domaine lié à la parentalité : politique, économie, petite enfance, etc., et surtout, permette de s'interroger sur ce que nous pouvons tirer du modèle nordique, souvent cité en exemple, dans un contexte de changement soc

Nous commencerons par une image forte : celle de la campagne de promotion du congé de paternité, diffusée en Suède en 1978.

Ce pays pionnier a lancé une campagne d'encouragement à la paternité, ce droit étant à l'époque peu utilisé. Le gouvernement a alors fait appel à Lenhart Dahlgren, un haltérophile connu et symbole de virilité. Leur message était clair : on peut être un homme fort et s'occuper de ses enfants. Une manière déjà, à l'époque, de repenser la masculinité.

Pour me présenter brièvement : je suis père de trois enfants, nés dans trois pays différents. Mon épouse, norvégienne, et moi nous sommes rencontrés en Erasmus à Vienne. Nous avons commencé notre vie à Paris, avec un pacte : après cinq ans, tenter la vie en Norvège.

- En **France**, pour notre premier enfant, j'ai eu **11 jours** de congé de paternité + les jours de naissance autorisés alors en France.
- En **Norvège**, pour notre deuxième enfant, j'ai eu **5 mois** de congé parental (un congé parental partagé : 10 mois total répartis entre les parents)
- En **Suisse**, pour notre troisième enfant, le congé paternité légal était de **0 jour** pour le père. Mais mon employeur m'a donné **4 semaines** de congé.

En Norvège, j'ai vécu une expérience totalement différente pour notre deuxième enfant, qui m'a profondément transformé. À l'époque, je n'étais pas du tout sensibilisé aux questions d'égalité. C'est la Scandinavie qui m'a ouvert les yeux.

J'ai créé un blog, barbapapa.blog, inspiré par ces pères norvégiens (souvent portant la barbe !) très investis auprès de leurs enfants. Cette barbe de « Viking moderne » m'a interrogé : était-ce un besoin de se rassurer dans leur virilité ? J'en ai tiré ainsi un jeu de mots pour mon blog et un projet.

J'ai également écrit un livre « La barbe et le biberon »⁷⁰, publié également sous forme de bande dessinée « Congé Pat »⁷¹ aux éditions Marabulles, et en cours d'adaptation en film, pour toucher un public plus large – notamment masculin – souvent peu enclin à lire sur la parentalité. Peut-être que ce format permettra d'ouvrir le dialogue autrement.

⁷⁰ <https://www.marabout.com/livre/la-barbe-et-le-biberon-9782501148306/>

⁷¹ <https://barbapapa.blog/2024/12/21/la-bd-conge-pat-arrive-le-8-janvier/>

Congé de paternité, le modèle scandinave

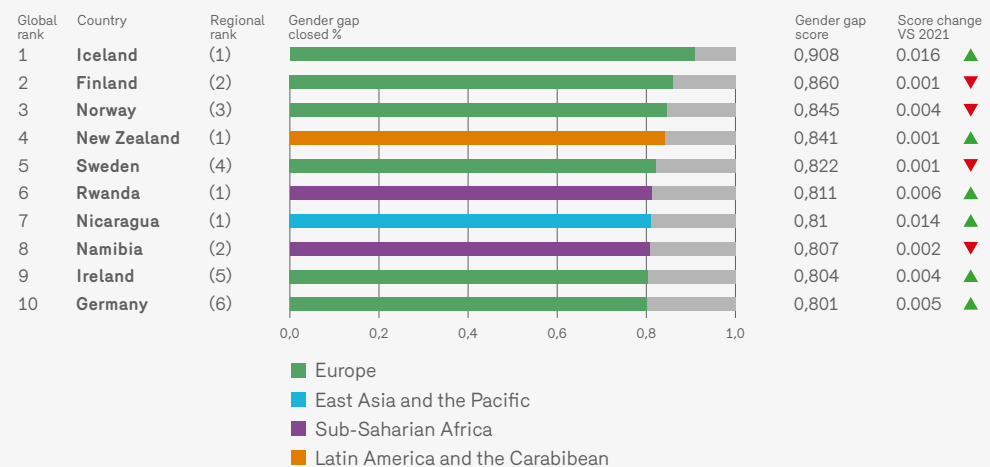
Mon expérience en Scandinavie m'a permis de comprendre, à travers l'histoire du congé de paternité en Norvège, comment ce pays est devenu un modèle en matière d'égalité des femmes et des hommes.

J'ai aussi choisi de vous partager des exemples très concrets de ce que signifie vivre un congé de paternité en Norvège : des pratiques inspirantes mises en place par les collectivités locales, les mairies, les PMI (services de Protection Maternelle et Infantile), les crèches... qui accompagnent activement les parents, et sont de bonnes pratiques à reproduire dans d'autres pays.

Les pays nordiques (Suède, Norvège, Finlande, Danemark) arrivent systématiquement en tête des classements sur l'égalité femmes-hommes. Parfois, la Nouvelle-Zélande s'y glisse, mais le modèle nordique reste dominant, notamment grâce à sa politique ambitieuse de congés parentaux.

En **Suède**, les congés de paternité peuvent aller jusqu'à **78 semaines**. En **Finlande**, jusqu'à **37 semaines**. Au **Danemark** jusqu'à **34 semaines**. Ce sont des politiques généreuses et incitatives.

Global gender gap, top 10, index 2022

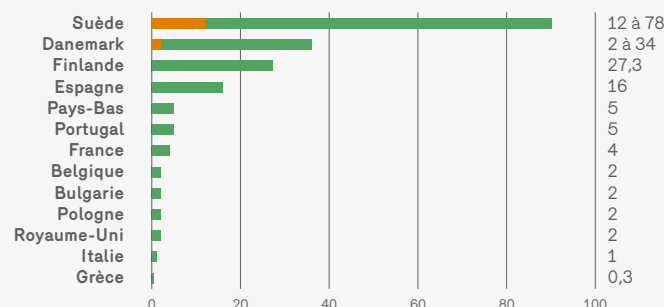


Le congé de paternité en Europe

Dans une moindre mesure, l'Europe évolue aussi :

- Portugal : 4 semaines en 2019 ;
- Espagne : 8 semaines en 2021 puis 16 semaines en 2023 ;
- France : 4 semaines depuis mi-2021 ;
- Italie : congé de paternité de 10 jours obligatoire ;
- Belgique : 15 jours en 2021 puis 20 jours en 2023 ;
- la Suisse, où le congé de paternité était inexistant, a voté pour deux semaines à 63 %, même si près de 40 % ont voté contre, ce qui montre que les résistances restent fortes. Il faut donc saluer les initiatives positives.

Congé paternité: où est-on le plus généreux dans l'UE?



Les hommes sont historiquement peu engagés sur ces sujets, alors quand un collectif britannique détourne les symboles en faisant porter des porte-bébés à des statues pour dénoncer le congé de paternité très court et peu indemnisé en Angleterre, c'est un geste fort !

Et parfois, ces évolutions rencontrent des résistances ou prennent des formes inattendues : une étude en Espagne a révélé que beaucoup de pères prenaient leur congé... pendant les matchs de la Coupe du monde. Comme quoi, le changement est en marche, mais pas toujours comme on l'attend.



Le congé de paternité en Norvège

Ce qui est frappant, c'est que même lorsqu'on a des droits, on ne les utilise pas toujours, ou parfois pas à bon escient. Ce type de dérive serait peu probable dans le modèle scandinave, notamment en Norvège.

Ce modèle, on le doit à Gro Harlem Brundtland, Première ministre de Norvège dans les années 1990, à la tête du premier gouvernement paritaire d'Europe.



Gro Harlem Brundtland

Son gouvernement socialiste-travilliste a fait de l'égalité une priorité, en affirmant que les politiques égalitaires devaient concerner autant les hommes que les femmes, notamment au moment de la parentalité où les inégalités se creusent.

Ils ont lancé un *Grenelle de la masculinité*, une initiative inédite visant à comprendre les besoins des hommes et à mieux les impliquer. Pour cela, ils ont réuni une trentaine de personnes choisies pour débattre de la question : experts, expertes, membres de la société civile, personnel de la petite enfance, entrepreneurs, entrepreneures...

Ce travail a été piloté par Jens Stoltenberg, aujourd'hui secrétaire général de l'OTAN, engagé à l'époque pour la féminisation des carrières militaires.



Jens Stoltenberg

La conclusion du premier grenelle : **pour responsabiliser les pères, il faut qu'ils soient seuls avec leur enfant, sur une période définie, sans la présence de l'autre parent.** Ce n'est pas la durée du congé qui compte, mais le fait que le père en soit l'unique responsable pendant un temps. C'est cette logique qui a conduit à la réforme du congé parental et à la création du « quota du père ».

En 1977, les pères n'avaient aucun congé. En 1993, ils ont obtenu quatre semaines. Depuis, ce quota a été régulièrement augmenté par des gouvernements de gauche comme de droite, jusqu'à atteindre aujourd'hui un minimum de quinze semaines.

Évolution du congé de paternité en Norvège, après le premier grenelle de la masculinité

Tous les sept ans, la Norvège réévalue cette politique, en 2024, 35 recommandations ont été émises, autour de quatre axes :

- les hommes en tant que pourvoyeurs de soin ;
- les différences de genre dans l'éducation et le travail ;
- la précarité et la santé ;
- l'égalité pour toutes et tous.

Expérience personnelle en Norvège

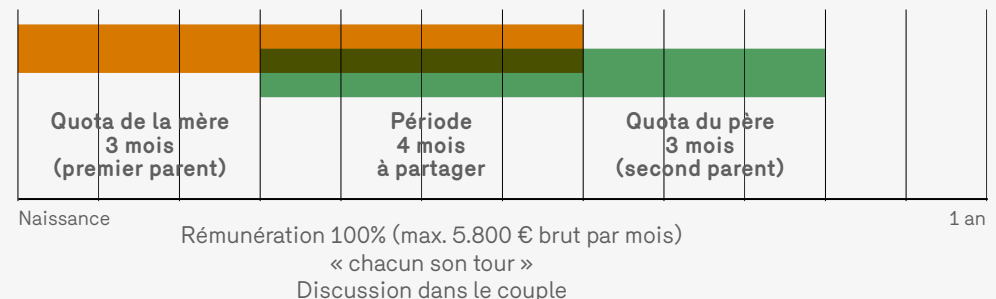
Les conditions

À la naissance de notre fille en Norvège, nous avons bénéficié de 10 mois de congé parental à partager. Trois mois étaient réservés à la mère, trois au père, et les quatre restants pouvaient être répartis librement. Un modèle choisi, non imposé, soutenu par une indemnisation généreuse : 100 % du salaire jusqu'à 5 800 euros par mois. Au-delà, près de la moitié des entreprises complètent la différence. C'est un véritable choix politique, un investissement national fort.

Consensus entre les parents

Rapidement, la discussion s'est engagée entre nous. Ma femme voulait un partage équitable : cinq mois chacun. Elle ne souhaitait pas s'éloigner trop longtemps de son travail. De mon côté, j'étais d'abord réticent : je visais une promotion chez Nespresso, où je venais d'entrer. Et c'est au moment où une opportunité se présentait que je devais annoncer un congé de paternité de cinq mois... Une expérience nouvelle pour moi, mais familière à tant de femmes. Ce dilemme entre carrière et vie personnelle m'a profondément secoué.

En Norvège: 10 mois de congés parentaux



Les craintes

Frein # 1 : La peur de griller ma carrière.

Je redoutais aussi le regard des autres : là où le congé maternité est la norme, un long congé de paternité reste perçu comme un choix militant, presque comme un frein à l'ambition. Finalement, je n'ai pas eu la promotion tout de suite, mais je l'ai obtenue à mon retour.

Tout un cheminement

Et cette expérience a tout changé. Être seul avec son enfant transforme. Le couple aussi. Après ses cinq mois, ma femme a repris le travail. À moi de prendre le relais, seul. Elle était inquiète de laisser l'enfant de cinq mois seul avec moi, alors elle a couvert la maison de Post-it et d'instructions. C'est là que j'ai compris : elle devait apprendre à lâcher prise, moi à devenir autonome. Il m'a fallu deux à trois semaines pour me sentir prêt. Puis un jour, elle m'a dit : « Tu fais comme tu veux, on verra bien. »



Frein # 2 : L'ennui. S'occuper de son enfant si longtemps. Qu'est-ce-que je vais faire?

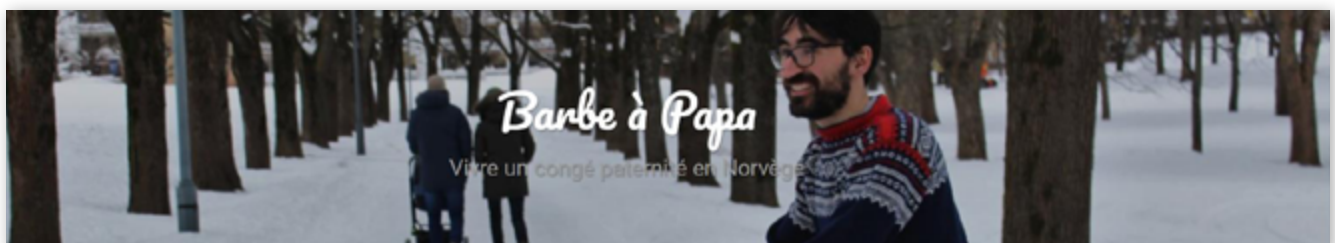
La création d'un blog

En comparaison, mes onze jours de congé de paternité en France faisaient pâle figure : deux biberons, deux rendez-vous, et c'était terminé. En Norvège, c'était un autre monde, une expérience fondatrice.

C'est ce que j'ai voulu raconter à travers mon blog *Barbe à Papa*.

BARBE À PAPA, UN BLOG POUR S'IMMERGER DANS LA PATERNITÉ NORVÉGIENNE DANS UN PAYS OÙ 70 % DES PÈRES PRENNENT TROIS MOIS DE CONGÉ.

Sur le blog, j'ai commencé à parler de mon congé de paternité sur un ton humoristique. Pour beaucoup d'hommes, la parentalité reste un sujet délicat à aborder sérieusement, plaisanter est plus simple que de parler directement de couches ou de routines !



L'indispensable pour l'implication des pères : le soutien

Vertu #1 : Passage de co-pilote à pilote de l'éducation. Découverte d'une génération de pères impliquée.

Puis, le congé de paternité, c'est aussi parfois la galère - surtout quand on le vit seul. Heureusement, en Norvège, j'étais soutenu, et surtout, j'étais comme tout le monde. Là-bas, 70 % des pères prennent entre trois et cinq mois de congé, 10 % même plus que les mères. Cette normalité rend les choses plus simples : suivre un modèle existant, plutôt que devoir en inventer un.



LES STATISTIQUES ET L'IMPORTANCE DE LA NORME

Quelles leçons en tirer ?

J'en tire cinq grandes leçons. D'abord, je suis passé de copilote à pilote dans l'éducation de mes enfants. J'ai découvert une génération de pères (28-35 ans) très engagés. J'ai aussi tissé un lien fort avec mes deux enfants. Ma fille pleurait pour moi, pas pour sa mère - pas toujours simple, mais révélateur d'un nouvel équilibre familial.

Vertu # 2 : Le renforcement du lien enfant-parent.

Ensuite, on devient vraiment acteur du développement de son enfant, avec un sentiment de responsabilité fort.

Vertu # 3 : Le sentiment de contribuer à une société plus égalitaire, moins discriminante sur le marché du travail.

Une étude suédoise montre qu'un mois de congé paternel supplémentaire augmente de 6,8 % le salaire des mères⁷². S'occuper de ses enfants, c'est aussi un geste social.

Vertu # 4 fut la plus forte pour moi, c'est l'empathie. Vivre ce que l'autre ressent. Se comprendre, se soutenir.

En France, je fuyais les discussions sur les couches à la cantine. En Norvège, c'était moi qui lançais le sujet, et j'ai compris qu'une société fondée sur l'écoute est possible !

⁷² Source : thèse pour le Ministère du marché du travail, Suède, 2010

Chaque
mois d'un
congé paternité
augmente le salaire
d'une femme de
6,8%



La reprise, pas facile

Le retour au travail après six mois a été rude : les réunions finance et contrôle de gestion ne m'avaient pas manqué. Et les tâches du quotidien restaient là : qui appelle la crèche ? Qui remplit les formulaires ? En Norvège, les pères sont impliqués, et surtout, on en parle.

... Mais un nouvel élan pour l'égalité dans le couple

En Norvège, quand vous êtes le parent qui prend le relais après la mère, c'est à vous de gérer les démarches : inscription à la crèche, rendez-vous médicaux, échanges avec le milieu de la petite enfance. Là-bas, ce sont souvent les pères qu'on appelle, car ce sont eux qui s'en chargent. Pendant ce temps, ma partenaire a pu se former, progresser dans sa carrière, être reconnue par sa hiérarchie. Elle a aussi évité les rendez-vous médicaux pendant un an, ce qui a contribué à rééquilibrer les choses dans le couple.

Vertu # 5 : Répartition des tâches et bienfaits pour ma partenaire.

L'impact sociétal

Une vertu majeure du système norvégien, c'est son impact sociétal. Dès 25 ans, les hommes savent qu'ils prendront plusieurs mois de congé de paternité. Cela les rend plus attentifs au monde de la petite enfance, car ils savent qu'ils devront en assurer seuls la charge pendant un temps. Cette capacité à se projeter dans le rôle de père manque encore dans les pays du Sud de l'Europe, où l'on privilégie la durée sans toujours encourager l'implication réelle.

Vertu # 6 : Une nouvelle génération de pères « attentionnée »

Dix initiatives concrètes et inspirantes

L'État norvégien encourage les liens sociaux entre parents, lutte contre l'isolement et organise des groupes pour rompre la solitude.

Des hommes dans les métiers de la petite enfance

En 2000, seulement 2 % du personnel encadrant dans les crèches et écoles maternelles était masculin. Aujourd'hui, cette proportion est d'environ 9 %, et à Oslo, elle atteint près de 20 %. Cette augmentation s'inscrit dans le cadre d'objectifs fixés par le gouvernement norvégien et soutenus par des actions nationales et locales, bien au-delà des ambitions observées en France. La recommandation du Grenelle de la masculinité est de porter cette proportion à 25 %.

Inciter des ministres hommes à travailler au ministère de l'Égalité femmes - hommes

La présence de ministres hommes dans ce ministère envoie un signal fort : l'égalité parentale n'est pas une affaire de femmes, mais une affaire de société. En prenant publiquement position et en partageant leur expérience en tant qu'hommes ou pères, ils peuvent contribuer à briser les stéréotypes et devenir des modèles de paternité engagée ou d'hommes investis dans l'égalité.

Les ministres masculins chargés de l'égalité femmes-hommes en Norvège

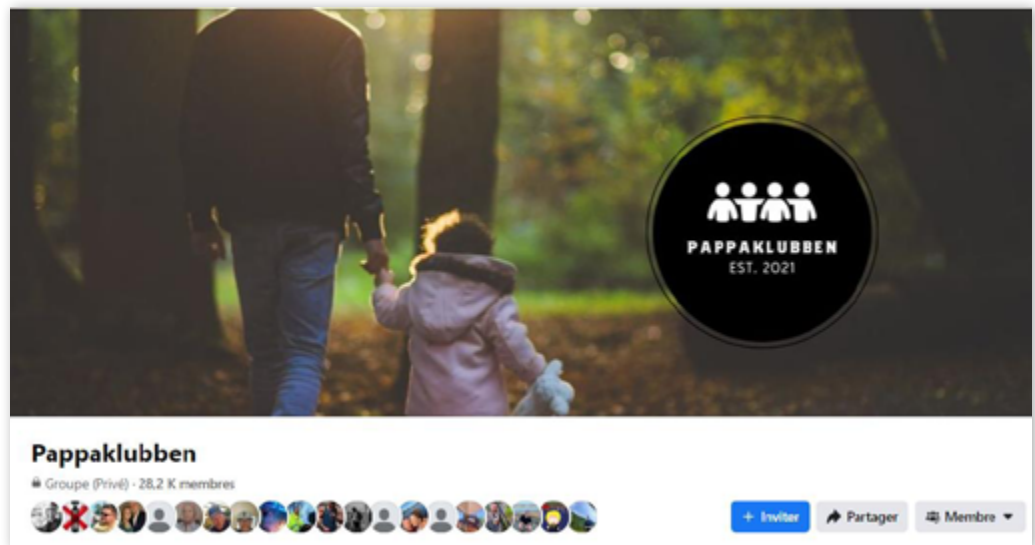


Faciliter la vie et rompre l'isolement pendant les congés parentaux

L'objectif est de rompre l'isolement pendant le congé parental. En Norvège, les services de Protection Maternelle et Infantile (PMI) jouent un rôle central dans l'accompagnement des jeunes parents, et dès les premiers mois, ils créent des groupes de naissance entre mères du quartier, souvent via WhatsApp. Ces groupes facilitent les échanges, l'entraide et la création de liens sociaux, parfois renforcés par des rencontres organisées dans des cafés. Lorsque les pères prennent le relais du congé parental, ces groupes évoluent parfois en espaces d'échanges entre pères, favorisant ainsi une parentalité partagée, concrète et soutenue par les institutions. Bien que ces groupes ne durent pas toujours – surtout lorsque certaines mères sont déjà bien entourées ou ont plusieurs enfants – ils fonctionnent la plupart du temps de manière efficace et participent à tisser un réseau de soutien local.

Un groupe d'échange pour les pères

En Norvège, un groupe Facebook, fort de 30 000 membres, permet aux pères d'échanger sur des sujets concrets de parentalité : garde partagée, congé parental, vie privée/vie sexuelle, équipement pour enfants, bons plans... Il est modéré, car les discussions peuvent parfois déraiser, mais il reste une ressource précieuse.



La journée annuelle du papa

Cette journée fait se rencontrer les pères entre eux. La municipalité d'Oslo organise aussi une journée spéciale pour les pères, qui m'a permis de rencontrer de nouveaux amis et de créer un vrai réseau. Quand on a dit sandwich gratuit, on a eu 35 pères !

Faire connaître les initiatives « parent friendly »

Une application locale recense toutes les initiatives destinées aux parents en congé : baby yoga, ciné parents-bébés, musées en poussette, chorales pour bébés... Chaque mercredi, des balades en forêt sont aussi proposées. L'idée n'est pas seulement de compenser la perte de revenus, mais de valoriser ce moment comme une vraie étape de vie sociale et collective.

Soutenir l'accès à la culture

Les musées qui organisent des visites aménagées « parents en poussette » (ou porte-bébé!)

Soutenir les activités de bien-être pour parents

La municipalité d'Oslo a créé « Oslo nature » pour les amoureux des balades avec chaque mercredi la « balade en poussette ».

Faciliter vie professionnelle/vie familiale

Un milieu du travail bienveillant et qui s'adapte à cette culture de la parentalité.

À Oslo :

- les réunions après 15h sont déconseillées sans l'accord des collègues (parents) ;
- les mères bénéficient de RTT pour l'allaitement ;
- lorsque c'est le congé du père, la mère qui allaite peut arriver plus tard et partir plus tôt pour garantir l'allaitement ;
- les pères fonctionnaires obtiennent une revalorisation salariale lorsqu'ils prennent un congé de paternité.

Des indicateurs clés de suivi par le gouvernement

Qui reçoit l'appel par la crèche /l'école quand l'enfant est malade et qu'il faut aller le chercher ?

Qui prend sur ses congés/fait du télétravail quand l'enfant est malade ?

Qui appelle le médecin et va aux rendez-vous de suivi médical de l'enfant ? Etc.

Il aura fallu vingt-cinq ans à la Norvège pour transformer en profondeur les normes sociales. Aujourd'hui, d'autres pays comme la France ou la Belgique s'en inspirent, le chemin est long, mais les évolutions sont possibles.

Pour aller plus loin, je vous recommande ma BD Congé de paternité, testé et approuvé, qui illustre avec humour et justesse cette révolution silencieuse⁷³.



⁷³ <https://www.babelio.com/livres/Champion-Conge-pat-Teste-et-approuve/1769393#:~:text=Ce%20roman%20graphique%20est%20l.%C3%A9galit%C3%A9%20entre%20les%20genres>

Questions/réponses

Public des sites web des orateurs

Qui vous suit le plus ? Des femmes ou des hommes ? Dans notre réalité professionnelle, les hommes sont difficiles à fidéliser.

Tristan Champion : Mon public est composé pour 90 % de femmes. Les hommes suivent de manière passive, ils lisent le contenu mais ils ne s'engagent pas, ne reviennent pas dessus dans une conversation orale, ne commentent pas ou ne partagent pas un article sur mon expérience.

Pascal : Sur Instagram mon public est de 75 % de femmes et 25 % d'hommes. Toutefois, il faut faire une nuance, du fait que les réseaux sociaux sont plus suivis et commentés par les femmes, quelle que soit la thématique.

Dépression post-partum

Avez-vous des statistiques sur la dépression post-partum en Norvège ? Est-ce qu'il y a une différence quand le papa est impliqué ?

Tristan : Le sujet est peu abordé en Norvège, toutefois, par rapport à la France, il y en a deux fois moins. Donc pour 15 % de dépressions post-partum en France, il y en a 7,5 en Norvège. Probablement parce qu'une mère en Norvège est moins stressée dès le début de sa grossesse, en ayant la perspective de n'être pas seule à gérer la venue d'un enfant, et qu'elle pourra déléguer le soin de l'enfant au père pour retourner travailler. Avec malgré tout un petit bémol de la semaine de passation, qui reste source de stress...

Politiques publiques dans les pays moins riches

La Norvège est un pays riche, qui détient du pétrole. La Belgique n'a pas tant de moyens, comment réaliser ce type de politique publique ?

Tristan : La Suède, la Finlande et le Danemark n'ont pas de pétrole et ont le même type de modèle ! La dépense publique est un peu différente en Norvège car il n'y a pas de place en crèche avant la première année de l'enfant, donc c'est une économie : une place en crèche coûte beaucoup aux collectivités. Ainsi, entre rémunérer un parent pour s'occuper de son enfant et recruter du personnel pour s'occuper de 3 à 4 enfants, sans parler des coûts d'infrastructure, il y a une économie en laissant faire les parents. Or, vu les problèmes généralisés de places en crèche, c'est une façon d'y remédier. Attention, le système n'est pas nécessairement parfait pour autant, par exemple, en Norvège, en cas de divorce, la charge de l'enfant revient souvent chez la mère. De façon plus générale et sociologique, on sait qu'à chaque fois qu'une société n'investit pas sur un sujet, elle le paye, parfois 10, 20, 30 ans après, et ceci sur beaucoup de sujets.

Situation des indépendants

Le modèle en Norvège concerne le personnel salarié, qu'est-il proposé personnes exerçant une activité indépendante ?

Tristan : Les personnes exerçant une activité indépendants ont droit aux congés en cas d'affiliation à une caisse spéciale. Ils sont toutefois beaucoup moins nombreux :

70 % des pères salariés prennent le congé, contre 50 % chez les pères indépendants. Donc cela reste un problème en Norvège également. Le cas des pères indépendants est donc un vrai sujet à travailler, surtout qu'il existe cette nouvelle tendance appelée « le future of work », l'évolution du travail et des formes du travail, pour mieux réussir à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Or, dans nos sociétés, exercer une activité indépendante, faire un crédit à la banque et avoir les protections nécessaires reste compliqué, il y a donc un effet de « rattrapage » à mener envers cette catégorie de la population.

Quelles aides en Norvège ?

En Belgique, si une commerçante tombe enceinte, elle doit fermer boutique ou compter sur son ou sa partenaire qui n'est pas indépendante, qu'en est-il en Norvège ?

Tristan : L'État norvégien peut aider à hauteur de 1 000 à 1 200 euros par mois.

Pour aider à trouver une nounou, l'aide financière est de 1 900 euros par mois, ce qui peut paraître beaucoup, mais il faut savoir qu'en Norvège il faut au moins 3 000 euros par mois pour survivre et se loger.

Conséquences des politiques sur les séparations en Norvège

En Belgique, les responsabilités parentales reposent encore principalement sur les épaules des mères... Est-ce qu'être « obligé » de s'investir pendant cinq ou sept mois à la naissance d'un enfant en Norvège fait que le père, lorsqu'il y a une séparation, s'implique davantage dans la parentalité ?

Tristan : Il faut malheureusement constater qu'en cas de séparation, on retombe souvent dans un schéma plus traditionnel, où la mère assume à nouveau la majorité des responsabilités parentales. Ainsi, malgré les bonnes intentions en faveur d'un modèle plus égalitaire, une mère se retrouve, en général, à vivre une réalité très proche de celle des femmes en France, à quelques exceptions près. La situation est d'autant plus complexe dans un pays comme la Norvège, où les distances sont bien plus importantes qu'en Belgique : un changement de travail ou de ville peut alors rapidement compliquer l'organisation familiale.

Que penser du modèle allemand ?

En parlant de comparaison de modèles, que penser du modèle allemand (très orienté vers la responsabilité de la mère), comment faire évoluer le modèle ?

Tristan : Pour moi, l'Allemagne est de manière générale ce que la France voulait faire, et exactement ce qu'il ne faut pas faire, à savoir mettre à disposition un congé parental, mal rémunéré, non obligatoire. En conclusion, seul 1 % des pères le prennent et 14 % des mères. Donc, les pères ne s'en emparent pas parce qu'il est mal rémunéré et les mères s'en emparent davantage. Ainsi l'État crée l'inégalité liée à la parentalité avec un congé parental payé 50 % du salaire. L'intérêt du modèle norvégien est largement supérieur car il oblige l'alternance et force la mère à lâcher-prise sur la parentalité exclusive. Cela crée bien sûr certaines tensions, mais c'est un mal nécessaire en quelque sorte.



PISTES DE SOLUTIONS, RECOMMANDATIONS

ET BONNES PRATIQUES ÉVOQUÉES

Au niveau des administrations

- **Projet Miriam⁷⁴** : accompagnement et *empowerment* des mères solos par les CPAS (accès aux droits, emploi, logement, santé mentale, activités de sociabilité)
- **Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales⁷⁵** : programme de mesures de soutien des familles monoparentales structurées autour de cinq piliers — information et sensibilisation, accès à un logement de qualité, insertion professionnelle et formation, politique de la ville, mobilité
- **Création d'un statut de « famille monoparentale »** (en projet en FWB) – objectif : reconnaître juridiquement cette réalité familiale afin de mieux cibler les aides sociales, économiques et éducatives qui lui sont destinées
- **SECAL⁷⁶** : revaloriser le service de recouvrement anticipé des pensions alimentaires, l'étendre aux recouvrements des frais extraordinaires, l'étendre à toutes les familles
- **Calcul de la contribution alimentaire** : revoir de toute urgence les méthodes de calcul pour un montant réaliste face aux coûts de la vie
- **Tribunal de la Famille** : former les juges aux coûts que représente un enfant, à la situation des mères monoparentales et aux conséquences des lenteurs des dossiers sur les familles

Paternité et masculinités

- **Visites prénatales** : mêmes nombres d'absences justifiées pour ces visites tant pour le père que pour la mère
- **Congés de paternité** : repenser le congé de paternité : durée, indemnités, obligatoire, à prendre seul avec l'enfant
- **Revaloriser de la paternité** : sortir la paternité de l'idée de rôle secondaire pour en faire un enjeu collectif de société
- **Responsabiliser les pères** : sortir les pères défaillants du sentiment d'impunité
- **Groupes de parole entre pères** : créer des espaces de parole et d'entraide entre pères autour de la parentalité et de la paternité
- **Lutte contre les stéréotypes de parentalité** : changer les représentations archaïques et patriarcales des rôles genrés des pères et des mères, lutter contre le virilisme et la masculinité toxique, rétrogrades face à l'égalité
- **Qualité de vie professionnelle/vie familiale** : encourager l'inclusion de la paternité dans les politique RH (horaires flexibles, télétravail, informations, reconnaissance du rôle du père)

⁷⁴ <https://www.mi-is.be/fr/miriam>

⁷⁵ <https://www.mi-is.be/fr/miriam>

⁷⁶ <https://fin.belgium.be/fr/particuliers/autres-services/pension-alimentaire-secal/recuperer>

Coparentalité

- **Soutenir la coparentalité** : encourager la médiation familiale et le dialogue constructif avant et après la séparation afin de prévenir les risques de monoparentalité
- **Égalité dans les gardes partagées** : les décisions de gardes doivent être prévues avec un véritable équilibre entre les parents, tant sur le plan financier que sur les responsabilités parentales

Réseau et associations

- **Ma'Pa'Solo**⁷⁷ : épanouissement des familles monoparentales
- **Maison des parents solos**⁷⁸ : accueil, accompagnement
- **Le Petit vélo jaune**⁷⁹ : parrainage solidaire entre familles
- **Les « Daronnes »**⁸⁰ : groupes d'entraide de mères solos, relais de garde, temps pour soi

Vie quotidienne

- **Logement** : revoir les politiques antidiscriminatoires ciblées pour familles monoparentales, notamment issues de minorités
- **Emploi** : revoir l'articulation vie privée/vie professionnelle avec des horaires adaptés, du temps partiel choisi, et de solutions de garde pendant les heures de travail
- **Revaloriser les métiers** : revalorisation des métiers dits « féminins » dans l'accueil de la petite enfance, encourager la présence de personnel masculin, revoir les rémunérations et le statut de « métiers pénibles »
- **Santé physique et mentale** : revoir le coût et les remboursements de certains soins pour les familles monoparentales. Renforcer le soutien psychologique, les groupes de parole, les temps pour soi. Reconnaître officiellement la notion de charge mentale, largement portée par les mères, et encourager (obligation ?) un meilleur partage dès la naissance d'un enfant

Inspirations du modèle nordique

- **Congés parentaux et de paternité étendu** : en Norvège, Suède, Finlande, Danemark, les congés parentaux sont étendus et incitatifs (jusqu'à 78 semaines partagées)
- **Groupes de quartier** : groupe de nouveaux parents créé directement par la commune à la naissance d'un enfant, incluant des groupes consacrés aux pères
- **Actions en faveur des pères et des familles** : journées annuelles du papa, ciné-bébés, chorales et balades poussette... pour valoriser le lien social parental

⁷⁷ <https://www.facebook.com/mapasoloasbl/>

⁷⁸ <https://maisondesparentssolos.be/>

⁷⁹ <https://www.petitvelojaune.be/>

⁸⁰ <https://open.spotify.com/show/3SWNfvenoQzJsg4SFmhRHx>



CONCLUSION

Cette journée aura mis en lumière combien la paternité n'est pas uniquement une affaire intime ou individuelle, mais bien une question profondément sociale, culturelle et politique. L'absence ou la faible implication des pères dans la vie familiale n'est en rien une fatalité : elle résulte d'un système encore largement structuré autour de normes patriarcales, qui dévalorisent leur rôle éducatif et relationnel, et ne leur offrent pas l'occasion - volontaire ou contraignante - d'assumer pleinement leur paternité.

En effet, encore actuellement, ce sont les mères qui, en première ligne, assument seules la charge parentale, avec pour conséquences une surcharge mentale, une précarisation économique, un frein à leur carrière, une fragilisation de leur santé physique et mentale, et un isolement social. Ces inégalités se répercutent inévitablement sur les enfants, et contribuent ainsi à la reproduction des déséquilibres familiaux et sociaux.

Il devient donc urgent de responsabiliser les pères. Trop nombreux sont ceux qui, dès la séparation (ou même avant !) se retirent complètement de la vie de leur enfant : absence de lien, absence de soutien, contributions alimentaires inexistantes ou irrégulières, refus de participer aux frais extraordinaires. Cette réalité s'installe dans un sentiment de totale impunité : la loi reste silencieuse, les contraintes sont inexistantes, les recours trop longs et coûteux, et la charge retombe - encore et toujours - sur les mères.

Or, un enfant n'est pas seulement un être qui a besoin de ses deux parents : il est, dès l'origine, le fruit de la responsabilité conjointe d'un homme et d'une femme, à parts égales.

Et en fin de compte, l'absence du père, ce ne sont ni les adultes ni les institutions qui en paient le prix le plus lourd, mais bien les enfants.

Heureusement, les témoignages, réflexions et initiatives partagés aujourd'hui démontrent que d'autres horizons sont possibles : des pères engagés, désireux de vivre une parentalité pleine et active, existent déjà. Et nombreuses sont les mères qui souhaitent partager plus équitablement cette responsabilité, ce qui est bénéfique pour tous les membres de la famille et pour l'évolution de la société.

Il existe des modèles dans les pays scandinaves qui permettent une parentalité plus équilibrée, où les pouvoirs locaux s'investissent dans l'encadrement des pères, et où le soutien politique est actif. Ces modèles doivent pouvoir devenir progressivement la norme dans d'autres pays, ce qui nécessite un changement en profondeur : une réforme ambitieuse de la durée et du partage des congés parentaux, un véritable soutien à la paternité, dès la grossesse, des politiques incluant la qualité de vie professionnelles/vie familiale, un accompagnement juridique équitable, des services de garde accessibles et inclusifs, une lutte contre les stéréotypes de genre et de parentalité, à tous les niveaux.

Le défi est immense et complexe, mais les leviers sont là, les initiatives et les modèles existent. Les expériences de terrain le prouvent : agir pour une parentalité réellement partagée où chacun a une place, c'est investir dans l'avenir - celui des enfants, des pères, des mères, des familles, et de la société tout entière.





BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages évoqués dans la présentation de Philippe Harasz-Baradlay

Baronnet, J., Best, A., Brunet, F. & Duvoux, N. (dir.). (2021). Accompagner les familles monoparentales. Moyens et enjeux de l'autonomisation de publics à la croisée des vulnérabilités. Paris : CNAF, Document d'étude n°225.

Boulangier, M. (2010). Sur la corde raide. Femmes & pauvreté. Femmes & monoparentalité. État des lieux. Service études des FPS, juin 2010.

Boyer, D. & Céroix, B. (2010). Les limites des politiques publiques de soutien à la paternité. Travail, genre et sociétés, n°24, novembre.

Collombet, C. (2022). Les agences de recouvrement des pensions alimentaires, instruments d'une politique de soutien aux familles monoparentales. In : Séparations conjugales : transitions privées, dispositifs publics, Informations sociales, n°207.

Légaré, J. & Desjardins, B. (1991). La monoparentalité : un concept moderne, une réalité ancienne. Population, 46^e année, n°6, pp. 1677-1687.

Ligue des familles. (2023). Familles monoparentales invisibles : les politiques publiques auxquelles elles n'ont pas droit. Mars 2023.

Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale. (2024). Baromètre social 2023. Bruxelles : Vivalis.brussels.

Peemans-Poulet, H. (2006). Femmes monoparentales et risque de pauvreté. In : Les femmes monoparentales en Belgique. Problèmes de sécurité sociale : risque de pauvreté, Étude n°01/2006, Université des femmes, mars.

Plateforme technique de la Monoparentalité en Région de Bruxelles-Capitale. (2013). Monoparentalités à Bruxelles : État des lieux et perspectives. Novembre 2013.

Simon, N. (2018). Recherche-action sur les besoins et les attentes des familles monoparentales. Ligue des familles, septembre.

Wagener, M., Bonnetier, C. (2022). Le projet Miriam, une innovation sociale au sein des CPAS ? L'Observatoire, vol. 1, n°107, p. 6.

Wagener, M., Defever, C. & Mortelmans, D. (2014). Les familles monoparentales en Belgique : une approche par les trajectoires professionnelles. In : Vranken, J., Lahaye, W. et al. (Dir.), Pauvreté en Belgique – Annuaire fédéral 2014. Leuven : ACCO.

Wagener, M., François, A. & Merla, L. (2021). Mères seules, la fin de la stigmatisation ? Sociétés en changement, vol. n°12, pp. 1-8.

Études évoquées dans la présentation de Jennifer Sevrin

Des contributions alimentaires justes pour tous les parents

<https://liguedesfamilles.be/article/etude-calcul-contributions-alimentaires>

Agir contre les créances alimentaires impayées

<https://liguedesfamilles.be/article/agir-contre-les-creances-alimentaires-impayees>

Le casse-tête des décomptes entre parents séparés

<https://liguedesfamilles.be/article/casse-tete-des-decomptes-entre-parents-separes>

Baromètre des parents 2024

<https://liguedesfamilles.be/article/barometre-des-parents-2024>

Contributions alimentaires impayées – que peuvent faire les communes ?

<https://liguedesfamilles.be/article/contributions-alimentaire-impay%C3%A9es-que-peuvent-faire-les-communes>



BRUXELLES POUVOIRS LOCAUX
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES

**PÈRES ET PATERNITÉ : DÉFIS, RESPONSABILITÉS, ENGAGEMENTS...
ACTES DE L'ÉVÈNEMENT DU 3 DÉCEMBRE 2024**

Rédaction :

Odile Schepens, Attachée, Direction Subventions et Égalité

Graphisme : trinome.be

Éditeur responsable :

Rochdi Khabazi, Directeur général de Bruxelles Pouvoirs locaux

Contact :

Service public régional de Bruxelles

Bruxelles Pouvoirs locaux

Place Saint-Lazare 2

1035 Bruxelles

pouvoirs-locaux@sprb.brussels

www.pouvoirs-locaux.brussels

Dépôt légal : 2025/14.404/04

© 2025 SPRB – Bruxelles Pouvoirs locaux - Tous droits réservés