



Pour les femmes, deux journées de travail, et souvent même trois !

July Robert
Octobre 2026
9.388 signes

La première journée de travail commence généralement le matin, parfois avant même que les enfants soient réveillés. La seconde a commencé bien avant. Préparer les cartables, penser au rendez-vous chez le pédiatre, vérifier qu'il reste du dentifrice, anticiper le cadeau d'anniversaire, organiser les vacances, inscrire l'enfant à l'activité du mercredi, répondre au message de l'école : autant de tâches qui ne figurent sur aucune fiche de poste et ne donnent lieu à aucune rémunération mais qui doivent bien être réalisées. Et pourtant, de ces deux journées, il y en a une qui n'est pas rémunérée.

Il y a celle que l'on paie et celle que l'on ne paie pas

C'est ce que les féministes ont depuis longtemps nommé la double journée : celle du travail rémunéré, à laquelle s'ajoute celle du travail domestique et reproductif porté essentiellement par les femmes¹. Et si l'expression est désormais entrée dans le langage courant, son caractère profondément politique tend parfois à disparaître derrière la simple question de l'organisation familiale.

Comme s'il suffisait de mieux s'organiser. Comme si le problème résidait dans la capacité des femmes à tenir leur agenda. Comme si la charge mentale était une affaire individuelle. Or, elle ne l'est pas.

En Belgique, en 2025, plus de quatre femmes salariées sur dix travaillent à temps partiel, contre environ un homme sur six². Et chez les 25-49 ans, la prise en charge des enfants ou d'autres personnes dépendantes constitue la première raison invoquée par les femmes qui ont un travail salarié à temps partiel. Ce choix, lorsqu'il est ainsi présenté, est donc loin d'être libre. Il constitue aussi une adaptation individuelle à une organisation collective qui continue

¹ Dans cette analyse, nous utilisons le terme « femme » pour désigner toute personne se définissant comme telle.

² Statbel, Le temps partiel, 25 mars 2026, Url : https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel?utm_source=chatgpt.com. Date de consultation : 20 octobre 2026.

de faire peser prioritairement sur les femmes le travail nécessaire à la reproduction de la société, car c'est bien de reproduction dont il s'agit en l'espèce.

Durant cette journée, les femmes nourrissent, soignent, accompagnent, restent à la maison lorsque l'enfant est malade, mais pas uniquement. En effet, elles sont aussi principalement celles qui se sacrifient, qui réduisent leur temps de travail lorsque les horaires scolaires ne correspondent pas aux horaires professionnels, qui deviennent aidantes proches lorsque les parents vieillissent et deviennent dépendant·es.

Et surtout, elles y pensent, à tout ça, continuellement. Une charge mentale et psychologique qui pèse et qui abîme.

La question de la charge mentale

La charge mentale ne désigne pas simplement le fait d'avoir « beaucoup de choses à faire ». Elle désigne le fait d'avoir à penser en permanence à ce qui doit être fait, par qui, quand et comment. Ce travail d'organisation domestique, invisible, permet essentiellement aux autres de ne pas avoir à y penser.

La double journée est donc aussi une double peine : les femmes travaillent, mais leur travail rémunéré ne les libère pas du travail domestique. Au contraire, leur participation croissante au marché de l'emploi s'accompagne souvent d'une redistribution très incomplète des tâches domestiques.

Et cette situation a un coût.

Du poids financier individuel et collectif de la double journée

Un coût pour les femmes, d'abord. En termes de revenus, de carrière, de pension, de temps disponible et d'autonomie économique. Le temps partiel, c'est moins de salaire aujourd'hui, mais c'est aussi moins de droits sociaux et de perspectives professionnelles demain. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes rappelle ainsi que le temps partiel entraîne notamment des salaires et des pensions plus faibles, ainsi que moins de possibilités de promotion et de formation³.

Mais la double journée a également un coût pour la collectivité. Et c'est évidemment là que la question devient particulièrement intéressante. Que coûte à la société le fait de continuer à considérer comme naturel le travail gratuit des femmes ? En effet, lorsque des femmes réduisent leur activité professionnelle pour prendre en charge les enfants, les proches dépendant·es ou le ménage, une partie du coût de cette organisation familiale est déplacée sur elles. Une partie de leur production disparaît des statistiques du travail rémunéré, tout comme s'évanouit une fraction de leurs cotisations sociales, ce qui implique, à terme, une diminution de leurs droits sociaux.

Puis, lorsque l'épuisement devient maladie, la collectivité prend le relais. Il serait évidemment absurde d'affirmer qu'une dépression ou un épuisement professionnel est mécaniquement monocausal. Les raisons de ces maladies sont multiples et les statistiques ne permettent pas

³ Institut pour l'Égalité des Hommes et des femmes, Chiffres sur la conciliation vie privée – vie professionnelle en Belgique, Url : https://igvm-iefh.belgium.be/fr/themes/travail/conciliation-vie-privee-vie-professionnelle/chiffres?utm_source=chatgpt.com. Date de consultation : 20 octobre 2026.

d'établir un lien de cause à effet aussi simple. Néanmoins, les chiffres invitent malgré tout à poser la question. En 2024, l'INAMI indiquait que les femmes représentaient 69 % des invalidités de longue durée pour dépression ou burnout en Belgique⁴. Ces incapacités ont représenté plus de 2,5 milliards d'euros pour l'assurance indemnités.

En ces temps d'austérité, on aime beaucoup parler du « coût » des politiques sociales. On aime moins parler du coût de l'organisation sociale qui implique ces politiques. Qui paie lorsque les femmes prennent un congé pour s'occuper d'un proche ? Qui paie lorsque leur carrière ralentit ? Qui paie lorsque leur pension diminue ? Qui paie lorsqu'une travailleuse quitte le marché de l'emploi parce que les services de garde sont insuffisants ou trop coûteux ? Qui paie lorsque l'épuisement finit par devenir une incapacité de travail ? Poser ces questions, c'est un peu y répondre.

Une analyse féministe et matérialiste de la situation

Néanmoins, le travail qui permet d'éviter une partie de ces coûts, lui, reste largement privatisé. Il est effectué gratuitement, dans les foyers, majoritairement par des femmes. C'est précisément ce que l'analyse féministe matérialiste permet de rendre visible. Derrière ce qui apparaît comme une succession de choix individuels, se trouve une organisation sociale du travail qui n'est ni neutre ni naturelle. Elle distribue différemment le temps, l'argent, le pouvoir et la fatigue.

Et n'hésitons surtout pas à aller plus loin. Une fois la journée professionnelle terminée, une fois les enfants couché·es, le repas débarrassé, les vêtements préparés pour le lendemain et les dernières tâches domestiques effectuées, il reste parfois une autre attente, celle du travail sexuel et affectif. Une troisième journée, en somme. Là encore, il ne s'agit évidemment pas de considérer la sexualité dans le couple comme une obligation ou comme une tâche ménagère supplémentaire. Le consentement ne se négocie pas comme la répartition des lessives ou le ramassage des chaussettes sales à côté du panier à linge. Mais les rapports sociaux de genre peuvent aussi produire des attentes, des injonctions et des asymétries dans la disponibilité sexuelle et affective. Après avoir été travailleuse, mère, soignante, organisatrice, intendante, partenaire émotionnelle, il faudrait encore être disponible. Désirable et désirante.

La « troisième journée » permet alors de poser une question inconfortable, celle de savoir ce qu'il reste du temps et du corps des femmes lorsque tout le monde a reçu sa part ? Car le problème de fond est peut-être celui-ci. Dans une société qui continue à mesurer la valeur à l'aune de la production, certaines activités restent invisibilisées parce qu'elles sont réalisées gratuitement ; et lorsque ces activités sont majoritairement prises en charge par des femmes, leur invisibilisation devient une affaire de rapports sociaux de sexe. Il ne suffit donc pas de demander aux femmes de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée. Il faudrait peut-être commencer par se demander pourquoi cette conciliation leur incombe encore autant, et surtout, pourquoi nous continuons à appeler « vie privée » tout un ensemble d'activités dont dépend, très concrètement, le fonctionnement de l'économie et la reproduction de la société.

⁴ INAMI, Incapacités de travail en 2024 : Combien d'invalidités en raison d'une dépression ou d'un burnout ? Quel coût pour l'assurance indemnités ?,

Url : https://www.inami.fgov.be/fr/statistiques/statistiques-indemnites/statistiques-sur-les-incapacites-de-travail-decoulant-d-un-burnout-ou-d-une-depression/incapacites-de-travail-en-2024-combien-d-invalidites-en-raison-d-une-depression-ou-d-un-burnout-quel-cout-pour-l-assurance-indemnites?utm_source=chatgpt.com. Date de consultation : 19 octobre 2026.

La double journée n'est pas un problème d'organisation personnelle. C'est une organisation politique du travail. Et tant que nous continuerons à faire reposer gratuitement une partie essentielle de ce travail sur les femmes, il nous paraît compliqué de prétendre que l'égalité est acquise.