

**Dossier d'Etudes n° 134**  
**Novembre 2010**



*Florence Brunet*  
*Pauline Kertudo*

**Etude sociologique sur l'insertion  
professionnelle des femmes en congé parental**

**FORS - Recherche Sociale**

## TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS.....	4
INTRODUCTION.....	7
1 – Rappel de la problématique et des objectifs de l'étude.....	7
2 – Rappel des principales hypothèses de travail.....	9
3 – Exposé de la méthode .....	10
4 – Présentation du rapport .....	15
<b>PARTIE 1 - LE CONGE PARENTAL : UNE EXPERIENCE QUI BOULEVERSE LA TEMPORALITE DES BENEFICIAIRES .....</b>	<b>17</b>
1 - Un rythme de vie plus lent et plus souple mais offrant peu de temps de pauses.....	18
2 - Une substitution du temps familial et domestique au temps professionnel .....	20
3 - Un usage essentiellement domestique du temps lié à un sentiment de recevabilité envers la société et le conjoint.....	24
4 - Une nouvelle organisation qui ébranle l'entente conjugale.....	28
5 - Un temps de loisirs qui, sans disparaître, se voit parfois considérablement réduit.....	31
6 - Une sociabilité recentrée autour des enfants et de la sphère domestique..	33
<b>PARTIE 2 - LE CONGE PARENTAL : UNE GESTION DIFFERENCIEE D'UN MOMENT DE CRISE IDENTITAIRE DEBOUCHANT, SELON LES CAS, SUR UN DECROCHAGE OU UN RACCROCHAGE AU MONDE PROFESSIONNEL .....</b>	<b>37</b>
1 - Un vécu de l'expérience qui diffère en fonction de certains facteurs structurants .....	37
2 - Les perspectives du retour à l'emploi appréhendées en fonction des "modes de gestion" du congé parental : vers une typologie .....	40
21 – Mode de gestion "revendicatif" du congé et inscription dans une carrière maternelle.....	42
22 – Mode de gestion "défensif" du congé et remise en cause de l'idéal de conciliation.....	50
23 – Mode de gestion "anémique" du congé et risque de décrochage de l'emploi.....	59
24 – Mode de gestion "offensif" du congé et potentiel raccrochage "par le haut" au monde professionnel.....	68

<b>PARTIE 3 - LE RETOUR AU TRAVAIL APPREHENDÉ AU FIL DES DIFFÉRENTES PHASES DU CONGÉ PARENTAL .....</b>	<b>79</b>
<b>1 – Les aspirations professionnelles au moment de l'entrée dans le congé parental : "tendances" plutôt que des décisions clairement arrêtées .....</b>	<b>80</b>
<b>2 – Les premiers temps du congé (6 mois - 1 an) : Centration sur l'enfant et euphorie .....</b>	<b>81</b>
<b>3 – "Routinisation" et ouverture sur l'extérieur (1 an - 2 ans) : Une période propice à la réflexion.....</b>	<b>84</b>
<b>4 – Les derniers moments du congé parental : L'angoisse de la reprise d'activité et la confrontation à la réalité .....</b>	<b>89</b>
<b>41 – Une période propice à l'angoisse .....</b>	<b>89</b>
<b>42 – Une confrontation des projets élaborés à la réalité .....</b>	<b>93</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>98</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>100</b>

Le congé parental d'éducation est une mesure législative établie dans le Code du travail. Il permet aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté de suspendre leur contrat de travail ou de réduire leur temps de travail pour s'occuper de leur enfant, en bénéficiant d'une garantie de retour à l'emploi. Ce congé n'est pas rémunéré mais sous certaines conditions d'éligibilité, liées notamment à des conditions d'activité antérieure, il peut s'accompagner du versement de prestations financières versées par les Caisses d'allocations familiales.

Depuis leur mise en place, force est de constater que l'ensemble de ces mesures contribue à un retrait important des jeunes mères du marché du travail. Aussi, depuis 2004, avec la mise en place de la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje), deux dispositions traduisent le souci du législateur de ne pas éloigner durablement des jeunes femmes du marché de l'emploi : d'une part en valorisant financièrement le complément de libre choix d'activité (Clca) finançant la réduction plutôt que l'arrêt d'activité, et d'autre part, en resserrant les conditions d'activité antérieures nécessaires pour le bénéfice de la prestation associée à l'arrêt d'activité. Par ailleurs, en 2006, la création du Complément optionnel libre choix d'activité (Colca) dont le bénéfice est de durée réduite par rapport au Clca s'inscrit dans la même logique d'inciter les parents à ne pas s'éloigner durablement du marché de l'emploi.

Face à l'ensemble de ces constats, dans ce nouveau contexte législatif, et sous l'impulsion des recommandations de l'Union européenne à favoriser une participation équilibrée des hommes et des femmes dans l'éducation des enfants, il est apparu opportun à la Direction des Etudes et des Statistiques de la Cnaf (Dser) d'initier de nouveaux travaux analysant la permanence des difficultés de réinsertion professionnelle des femmes qui interrompent leur activité professionnelle pour raisons familiales. La recherche présentée dans ce Dossier d'études s'inscrit donc dans le cadre d'une série de travaux invitants à analyser les trajectoires professionnelles et familiales des femmes qui ont bénéficié d'un congé parental<sup>1</sup>.

Elle a pour objectif de comprendre l'expérience vécue par les femmes en congé parental en étudiant plus particulièrement les moments clés de "décrochage" ou de rupture vis-à-vis de l'emploi. Son originalité réside dans son objet mais aussi dans sa méthode. En effet, en complément des études ayant mis en exergue le caractère contraint des arrêts (caractéristiques d'emploi d'origine, rémunération, déficit d'offre de modes d'accueil), la question posée ici est celle des difficultés rencontrées pour retrouver un emploi après un arrêt d'activité, qui plus est lorsque celui-ci est prolongé. Il s'agit en particulier de comprendre comment se réorganisent, dans la durée, les positions au sein du ménage, les identités individuelles et les univers de référence (domestique, professionnel, personnel...) des bénéficiaires et de leurs conjoints. Du point de vue de la méthode, l'étude se fonde sur une méthodologie qualitative qui se décompose en deux vagues d'entretiens réalisées auprès des bénéficiaires du congé parental à deux étapes de la durée de leur congé (t, et t +6 mois). Elle a pour

---

<sup>1</sup> D'autres travaux sont en cours en particulier :

1- L'enquête « Entrants /sortants du Clca », menée par la Drees à partir des fichiers allocataires de la Cnaf et qui fera l'objet d'exploitation de la Dser à la Cnaf

2 - L'enquête « Carrières professionnelles et congé parental » menée par le Credoc pour la Cnaf.

objectif de saisir, dans une dynamique évolutive, les principaux changements qui se sont produits pour les enquêtées, tant du point de vue de leur organisation quotidienne que de leurs représentations.

Les résultats sont saisissants. En premier lieu parce qu'on découvre la façon dont le congé parental bouleverse la vie des bénéficiaires, venant à la fois perturber leur temporalité et leur organisation quotidiennes, mais aussi redessiner les contours de leur sociabilité. Les chercheuses font part d'un réagencement très marqué des temps sociaux des femmes au profit du temps familial et domestique, ainsi que d'un recentrage de la sociabilité autour des enfants et de la sphère domestique. Il change ainsi la répartition des tâches dans le couple et au-delà, semble avoir des conséquences comparables à celles du chômage sur l'entente conjugale. Mais ce travail ne se contente pas de constater l'importance de l'investissement des bénéficiaires dans les activités liées à la famille et au foyer durant le congé parental, elle tente aussi d'en expliquer les raisons. A cet égard, il met en lumière la pression exercée par le dispositif sur les femmes qui y sont inscrites. Les chercheuses montrent, en effet, que le congé parental place les bénéficiaires dans une situation inédite et ambivalente en leur offrant la possibilité d'être rémunérées pour une activité qui n'est pas considérée comme un travail qui les enjoint à faire en permanence la preuve de la légitimité de leur situation. Les chercheuses montrent que l'ensemble de ces éléments procèdent à une renégociation identitaire d'ampleur inégale, selon la plus ou moins grande sérénité avec laquelle la situation d'inactivité est vécue, mais qui impacte dans tous les cas les représentations des bénéficiaires, leur conception de leur ancien emploi et plus largement du travail. Elle joue ainsi un rôle important dans le retour (ou le non retour) des femmes à l'emploi.

Ensuite parce que l'étude met en évidence le lien entre la façon dont les bénéficiaires vivent leur expérience et un ensemble de facteurs identifiés comme structurants (leur parcours antérieur dans l'emploi, le modèle familial dont elles ont hérité, leur manière de se définir). Les chercheuses dressent une typologie des parcours des bénéficiaires dans le congé et décrivent quatre « modes de gestion » du dispositif, se traduisant par des positionnements différents au regard du travail et des « risques » plus ou moins grands de décrochage vis-à-vis du marché de l'emploi à l'issue de l'expérience. Il apparaît que le vécu du congé parental dépend davantage de la manière dont les bénéficiaires sont entrées dans le dispositif que du niveau de diplôme ou du type d'emploi exercé auparavant par les bénéficiaires.

Enfin, le travail montre qu'il n'y a pas de « moments clés », clairement identifiables, qui détermineraient l'arbitrage opéré par les mères entre maintien dans la sphère domestique, reprise de la même activité professionnelle, ou recherche d'un nouveau poste à l'issue du dispositif. Ce choix se construit en fait de manière progressive au fil des 3 ans d'inactivité. Et c'est sans doute, ce qui rend insidieux et difficilement identifiables les processus de décrochage de la sphère professionnelle. Pour autant, les chercheuses pointent que la troisième année constitue une période où le rythme et les exigences (réactivité, flexibilité, etc.) imposés par le travail reviennent à l'esprit des femmes qui se sont finalement habituées à la routine sécurisante du congé.

Dans ce contexte, les inquiétudes par rapport à leur capacité de retourner sur le marché du travail se multiplient et la perte de compétences réelles ou perçues que peut représenter le retrait du marché du travail se révèle. Au regard de la difficulté des femmes à dépasser ces questionnements, les chercheuses soulignent la pertinence qu'il y aurait à creuser la piste d'un raccourcissement de la durée du dispositif, et de réfléchir également aux modalités d'accompagnement du retour à l'emploi. Sont exposées les pistes suivantes : accès à une offre de formation, bilan de compétences et remise à niveau avant la reprise d'activité, ou encore temps spécifiques d'accueil pour les enfants des bénéficiaires en structures d'accueil.

Danielle Boyer  
[Danielle.boyer@cnaf.fr](mailto:Danielle.boyer@cnaf.fr)  
Cnaf - Dser

## 1 - Rappel de la problématique et des objectifs de l'étude

Le congé parental permet aux parents de disposer de plus de temps pour s'occuper de leurs jeunes enfants, sans avoir à quitter totalement ou définitivement leur emploi. Inscrit dans le droit du travail en France dès 1977, il a subi au fil du temps de nombreux ajustements. Permettant uniquement, à l'origine, d'obtenir une suspension du contrat de travail, il a donné lieu, à partir de 1985, à une compensation financière, avec la création de l'APE (Allocation Parentale d'Education). Progressivement revalorisée puis étendue, cette prestation, versée par les CAF, a finalement été remplacée par le complément libre choix d'activité (CLCA), depuis la mise en place de la PAJE (Prestation d'Accueil du Jeune Enfant) au 1er janvier 2004. Cette prestation (CLCA) peut être versée à taux partiel ou à taux plein, selon que le parent concerné arrête partiellement ou totalement son activité professionnelle.

Depuis sa création, **le congé parental, en particulier à taux plein** (cessation totale d'activité professionnelle), **a suscité une multitude de réflexions et de débats**. Ses « effets pervers » en matière d'égalité hommes / femmes ont notamment été dénoncés. Trouvant son public quasi-exclusivement parmi la gent féminine<sup>2</sup>, le dispositif s'est **vu accusé<sup>3</sup> de renforcer la division traditionnelle des rôles** et de freiner le partage des tâches domestiques. Par ailleurs, son **impact négatif sur les carrières des femmes a également été souligné**. Plusieurs études<sup>4</sup> ont en effet mis en exergue que le congé parental à taux plein pouvait peser défavorablement sur le retour à l'emploi, l'évolution salariale et enfin le niveau de retraite des bénéficiaires<sup>5</sup>.

Si de nombreux travaux ont porté sur le congé parental, peu se sont en revanche intéressés à l'expérience vécue par les bénéficiaires durant cette période. La plupart ont en effet centré leur analyse sur les femmes sortant du dispositif, tentant de mettre au jour, à rebours, des liens entre le choix fait à l'issue de leur congé (à savoir le retour à l'emploi ou au contraire la cessation de l'activité professionnelle) et la survenue d'évènements spécifiques au cours de celui-ci (des échanges tendus avec le réseau professionnel au cours du congé qui auraient participé au choix de cessation de l'activité professionnelle, par exemple). Mais, en se focalisant sur cette temporalité *a posteriori*, ces études n'ont pas pu **saisir de manière fine et précise le processus de redéfinition identitaire à l'œuvre chez les femmes durant cette période de « trêve » vis-à-vis de l'emploi**.

<sup>2</sup> Malgré sa volonté initiale de toucher également les pères.

<sup>3</sup> Notamment par le Collectif National pour les Droits des Femmes (CNDF).

<sup>4</sup> Cf. notamment : Simon M.-O., « L'Allocation parentale d'Education : une parenthèse de trois ans... ou plus », in *Consommation et modes de vie*, n°136, CREDOC, 1999 ; « Les devenir des sortants de l'APE rang 2 », Intervention de Danielle Boyer lors de la journée de réflexion du 3 décembre 2003 organisée par l'OFCE : *Emploi des femmes et charges familiales. Repenser le congé parental en France à la lumière des expériences étrangères* ; Algava E., Bressé S., avec la collaboration de Momic M., « Les bénéficiaires de l'Allocation Parentale d'Education : trajectoires d'activité et retour à l'emploi », in *Etudes et Résultats*, n°399, DREES, mai 2005.

<sup>5</sup> Rappelons qu'il n'y a pas de cotisation aux régimes complémentaires de retraite durant le congé parental.

Si elles l'ont souvent évoqué, dans leurs conclusions : « *car tel est bien ce qui coure en filigrane dans la seconde partie de la thèse : l'expérience de l'APE peut être bouleversante ; Après elle, une femme, quel que soit son milieu d'appartenance, n'est plus la même* »<sup>6</sup>, elles ne s'en sont jamais saisi comme objet de travail.

Pourtant, le congé parental constitue une **étape décisive dans la vie des femmes qui en font l'expérience**. En effet, il s'inscrit en **rupture avec l'organisation et le rythme de vie qu'elles avaient jusqu'alors adoptés**. Il plonge les bénéficiaires dans un monde nouveau, inconnu, et les oblige *de facto* à se construire de nouvelles habitudes, à se recréer des repères, à redéfinir le curseur de leurs investissements professionnels, familiaux, personnels... pour trouver un nouvel « équilibre de vie ».

Dans ce contexte, cette étude **a pour objectif de mieux comprendre la manière dont les bénéficiaires vivent de l'intérieur le congé parental, en étudiant les évolutions qui se produisent chez elles** en termes d'organisation quotidienne, de représentations, notamment familiales et professionnelles, et **en mettant au jour l'impact de ces changements sur leur sortie du dispositif** (réintégration du poste occupé avant l'entrée dans le dispositif, reprise d'une autre activité, retrait du marché du travail).

Plus précisément, il s'agit d'identifier :

➤ **Les dynamiques identitaires des femmes** durant la période de congé parental.

Comment les bénéficiaires vivent-elles leur congé ?

Comment analysent-elles leur situation en termes de « gains » (temps supplémentaire pour s'occuper de la famille et de la maison, de soi, mieux-être / diminution de la fatigue et du stress) ou « de pertes » (baisse du niveau de vie, ennui, sentiment d'isolement voire d'inutilité...)?

Dans quelle mesure le congé parental représente-t-il pour elles « *l'un de ces "moments critiques" qui ébranlent les convictions et remettent en cause les appartenances, une "crise" de l'existence susceptible de déboucher sur une crise identitaire* »<sup>7</sup>?

➤ **Les moments de « décrochage » ou de rupture vis-à-vis de l'emploi, et les facteurs pouvant jouer un rôle de levier, en faveur du retour à l'emploi.**

Comment les femmes construisent-elles leur décision de retour ou non à l'emploi ?

Quels sont les facteurs ou évènements qui sont déterminants dans leur choix ? Quels sont les leviers qui les motivent pour reprendre l'activité professionnelle ? Au contraire quelles sont les conditions / les évènements qui vont les inciter à prendre la décision du maintien dans la sphère familiale ?

---

<sup>6</sup> « Les dynamiques identitaires des femmes ayant recours à l'Allocation Parentale d'Education », Dossier d'études CNAF n°58, juillet 2004. Thèse réalisée par S. Gosset Connan.

<sup>7</sup> « Les dynamiques identitaires des femmes ayant recours à l'Allocation Parentale d'Education », Dossier d'études CNAF n°58, juillet 2004. Thèse réalisée par S. Gosset Connan.



L'objectif étant, au final, de coupler ces deux angles d'approche, pour parvenir à répondre à la question suivante : **dans quelle mesure les renégociations identitaires qui s'opèrent durant le congé parental vont ou non dans le sens d'un raccrochage ou d'un décrochage du marché du travail ?**

## 2 - Rappel des principales hypothèses de travail

A partir du cahier des charges de l'étude et d'une analyse documentaire des principaux travaux existants sur le dispositif du congé parental, quatre grandes hypothèses ont pu être formulées.

- **en tant que période de forte présence au foyer, le congé parental modifie l'organisation quotidienne des femmes et notamment la répartition conjugale des tâches domestiques.** Ce faisant, **il impacte** le fonctionnement conjugal, c'est-à-dire **les positions des conjoints au sein du ménage ;**
- **en tant que période spécifiquement consacrée à l'entretien et l'éducation des enfants, le dispositif** joue sur les représentations des bénéficiaires en matière de gestion éducative et familiale. Ainsi, il les **amène à repenser la place de la sphère familiale dans leurs priorités ;**
- **en tant que période d'inactivité, le congé parental est propice à un bilan sur son parcours professionnel. Il conduit les femmes** à se repositionner par rapport au travail et à l'emploi, et à **reconsidérer leur avenir professionnel** à l'aune de leurs nouvelles envies, ambitions, priorités de vie... ;
- enfin, on peut supposer qu'il existe, au cours des 3 ans de congé parental, **des moments « cruciaux »,** précisément **identifiables, qui détermineraient l'arbitrage opéré par les mères entre maintien dans la sphère domestique ou reprise d'une activité professionnelle** à l'issue du dispositif.

Ces hypothèses ont été mises à l'épreuve du terrain au moyen d'entretiens qualitatifs menés auprès d'une trentaine de bénéficiaires du congé parental à taux plein résidant dans le département de la Gironde.

### 3 - Exposé de la méthode

L'étude se fonde sur une méthodologie qualitative, et se décompose en deux temps :

- **une première vague d'entretiens approfondis** (2h-3h) **en face-à-face** menés auprès de **30 femmes bénéficiaires du congé parental à taux plein, à leur domicile** ;
- **une seconde vague d'entretiens téléphoniques** (30-45 minutes) conduite six mois plus tard **auprès des mêmes femmes**, dans l'objectif de saisir, dans une dynamique évolutive, les principaux changements qui se sont produits pour ces dernières, tant du point de vue de leur organisation quotidienne que de leurs représentations.

**Le département de la Gironde a été retenu** comme terrain d'enquête, en accord avec le commanditaire. Il a été sélectionné dans la mesure où il constitue un territoire « moyen » – c'est-à-dire dans la moyenne nationale – au regard de plusieurs critères : sa typologie urbaine, la répartition de sa population par PCS (Professions et Catégories Socioprofessionnelles), son taux de chômage, son offre d'accueil pour la petite enfance... Le choix d'un département trop « typé » (très rural par exemple, ou marqué par un niveau de chômage particulièrement élevé) aurait en effet pu gêner l'analyse, et ainsi empêcher d'appréhender finement les dynamiques identitaires à l'œuvre chez les femmes concernées.

Les services de la Caf de Gironde ont été sollicités pour l'extraction d'un listing de bénéficiaires susceptibles d'être enquêtées. Par anticipation de certains aléas (changement de coordonnées ou de situation des femmes, refus de participation, etc.), **il a été décidé de travailler sur la base d'un échantillon** assez large de **300 bénéficiaires du CLCA à taux plein**. Afin de diversifier autant que possible les situations des mères enquêtées, **certains critères ont été arrêtés pour la constitution de l'échantillon**, relatifs à la **situation matrimoniale** des bénéficiaires, à leur **âge**, à « **l'ancienneté** » de leur inscription dans le dispositif « **congé parental** », et enfin **aux revenus de leur ménage** (cf. encart ci-après).

#### *RETOUR SUR LA CONSTITUTION DE L'ÉCHANTILLON*

Plus précisément, la constitution de l'échantillon s'est fait selon 5 critères.

- 1) Avant tout, il convient de préciser que seules les femmes mariées, PACsées ou vivant maritalement ont été ciblées. **Les femmes célibataires ou divorcées ont été d'emblée exclues de l'échantillon.**
- 2) Par ailleurs, étaient **uniquement concernées les bénéficiaires du CLCA de rang 2 ou plus, c'est-à-dire celles ayant au moins deux enfants**. Les bénéficiaires du CLCA de rang 1 durant six mois n'ont ainsi pas été retenues.

3) Le premier filtre appliqué à l'échantillon a été celui de la **date d'entrée** dans le congé parental. Il a été décidé de sélectionner :

- **une centaine de bénéficiaires en début de congé parental** (entrée dans le dispositif datant de moins de 6 mois).
- **une centaine en milieu de congé parental** (entrée dans le dispositif datant de 12 à 18 mois).
- **une centaine en fin de congé parental** (entrée dans le dispositif remontant à plus de 2 ans).

4) **Au sein de chacune de ces 3 catégories** (début, milieu ou fin de congé parental), le critère de **l'âge** a varié selon la répartition suivante :

- environ **30 femmes entre 18 et 25 ans** ;
- environ **30 femmes entre 25 et 35 ans** ;
- environ **30 femmes entre 35 et 45 ans**.

5) **Parmi ces sous catégories d'âge** (cf. point ci-dessus), le critère des **revenus** du ménage devra enfin varier comme suit :

- une dizaine de **femmes appartenant à un ménage du premier ou deuxième quintiles<sup>8</sup>** ;
- une dizaine de **femmes appartenant à un ménage du troisième quintile (médián)** ;
- une dizaine de **femmes appartenant à un ménage du quatrième ou cinquième quintiles**.

Au final, le listing fourni par les services de la Caf de Gironde a indiqué, pour chacune des 300 bénéficiaires, en plus de leur **nom et de leurs coordonnées** (adresse et numéro de téléphone), l'ensemble des éléments suivants :

- leur situation maritale (mariée, vie maritale, PACsée) ;
- leur âge ;
- leur date d'entrée dans le dispositif ;
- leur nombre d'enfants ainsi que l'âge de ces derniers ;
- leur niveau de diplôme ;
- leur statut professionnel (salariée, indépendante, profession libérale) ;
- le niveau de revenus du ménage ;
- son territoire d'habitation (rural, périurbain, urbain).

---

<sup>8</sup> Les quintiles de niveau de vie sont les valeurs seuils qui, lorsque l'on ordonne la population selon les valeurs de niveau de vie, la « partitionnent » en 5 sous populations de tailles égales.

Etant donné les difficultés à obtenir le nombre de contacts suffisants pour la réalisation de l'enquête sur la base du premier listing fourni (la durée des entretiens a été en effet rédhibitoire pour un certain nombre de femmes contactées), il a fallu procéder à l'**extraction d'un second listing, d'une centaine de bénéficiaires**, selon les modalités précédemment décrites.

Au final, **l'étude a porté sur 29 bénéficiaires**<sup>9</sup>. Le principe de la diversité des profils a été relativement respecté<sup>10</sup> :

	Début CP	Milieu CP	Fin CP
Ancienneté de l'inscription dans le dispositif	13	9	7
	<b>18 - 25 ans</b>	<b>25 - 35 ans</b>	<b>35 - 45 ans</b>
Age des bénéficiaires	3	13	13
	<b>1 - 2</b>	<b>3</b>	<b>4 - 5</b>
Quintiles de revenus	6	11	12

Rappelons que, conformément au cahier des charges, une attention particulière a été portée aux femmes aux situations professionnelles *a priori* les plus instables : employées en situation précaire (CDD, vacations...), salariées de PME... En effet, c'est pour ces bénéficiaires que la question du retour à l'emploi semble la plus problématique : en ce qui concerne notamment les PME « *l'absence prolongée, puis le retour de l'employée peut causer des problèmes d'organisation du travail et compliquer la gestion du personnel. Certes, légalement l'employeur est obligé de reprendre la personne à l'issue de son congé. Mais il peut l'affecter à des postes ou dans des secteurs qui ne lui conviennent pas* »<sup>11</sup>.

La première vague d'entretiens a démarré au mois de décembre 2009 : **les bénéficiaires ont été rencontrées à leur domicile**, à Bordeaux ou dans des communes avoisinantes.

<sup>9</sup> Un tableau détaillé présentant les femmes rencontrées (âge, situation familiale, situation professionnelle avant le congé parental...) est annexé au présent rapport.

<sup>10</sup> La sous représentation des 18-25 ans s'explique sans doute par une moindre proportion de femmes de cette tranche d'âge ayant recours au congé parental à taux plein. En effet, le dispositif à taux plein est accessible aux femmes ayant 2 enfants ou plus. Or en 2009, l'âge moyen au premier enfant en France est de 28,5 ans, selon l'INED.

<sup>11</sup> Interview de Jeanne Fagnani, sociologue, [www.femmes-emploi.fr](http://www.femmes-emploi.fr)

## PRECISIONS SUR LA METHODOLOGIE D'ENTRETIEN RETENUE

La méthode d'entretien retenue a été volontairement assez souple, pour laisser au maximum la parole aux bénéficiaires et donner toute leur place à leurs représentations, et à leurs confidences et réflexions sur les modalités d'organisation de leur vie au quotidien. Les entretiens ont ainsi pris une **tournure ethnographique**<sup>12</sup> : ils se sont déroulés sous la forme d'échanges, et non d'un enchaînement de questions/réponses.

Afin de ne pas lasser ou « contraindre » les bénéficiaires interrogées, nous avons fait le choix d'une grille d'entretien peu détaillée et relativement ouverte. Celle-ci a finalement pris la forme d'une liste de thématiques à aborder avec les femmes rencontrées, correspondant à autant de domaines sur lesquels le congé parental était susceptible d'avoir un impact : les interactions conjugales et parentales, le rapport au travail, la trajectoire professionnelle, les représentations en matière d'organisation familiale et d'éducation, la sociabilité, les projets professionnels, personnels et familiaux...

Cette méthode nous a permis de prendre en compte l'ensemble des dimensions identitaires des enquêtées (conjointe, collègue, amie, « fille de », etc.), et de ne pas les envisager seulement à travers leur identité de mères. Elle nous a par ailleurs permis de saisir des parcours individuels et d'identifier les facteurs de différenciation de ces parcours.

La seconde vague d'entretiens, prévue six mois après, a démarré fin mai 2010. **Toutes les enquêtées ont été de nouveau contactées téléphoniquement** : un point a été fait sur leur situation (conjugale, familiale, résidentielle, etc.) et sur leurs projets, notamment professionnels, pour l'après congé. Quelques bénéficiaires, sorties du dispositif, ont pu être interrogées sur les raisons ayant finalement motivé leur décision de reprise (ou de non reprise) d'activité professionnelle. Celles ayant repris le travail ont par ailleurs été questionnées sur les conditions de leur réintégration dans l'emploi.

**Cette méthode originale d'enquête (entretiens avec une même population à un temps T, puis à un temps T+6, soit 6 mois après)** a permis de saisir finement le processus de construction identitaire à l'œuvre chez les bénéficiaires du congé parental. En introduisant la variable « temps », elle a permis d'éviter d'avoir une vision statique des femmes. Elle a au contraire mis en relief des évolutions dans leurs représentations et leurs aspirations, et a ainsi fait apparaître des phénomènes de continuité ou, au contraire, de rupture dans leur définition de soi. Mais elle a également permis de comprendre la manière dont les bénéficiaires justifient des changements de trajectoire, et « négocient » parfois avec elles-mêmes pour donner du sens à leur expérience au foyer ainsi qu'à leurs comportements.

---

<sup>12</sup> L'entretien ethnographique est défini « comme une rencontre ou une série de rencontres en face à face entre un chercheur et des informateurs visant à la compréhension des perspectives des gens interviewés sur leur vie, leurs expériences ou leurs situations, et, exprimées dans leur propre langage » (Bogdan et Taylor, 1985).

Par ailleurs, les entretiens à T+6 ont mis au jour les éventuels décalages entre les aspirations professionnelles des femmes et leurs possibilités concrètes de réalisation. Ils ont permis de s'extraire d'un registre d'analyse en termes de « projection » et de s'inscrire dans une réflexion plus pragmatique sur les contraintes et obstacles relatifs à la reprise effective du travail, après trois années d'interruption.

## 4 - Présentation du rapport

Le présent rapport a été réalisé à partir de l'analyse transversale des entretiens menés. Il se décompose en trois parties.

- ↳ La première partie confirme notre hypothèse relative à l'organisation quotidienne des bénéficiaires du dispositif. En effet, elle rend compte de la façon dont le **congé parental bouleverse la vie des femmes, venant à la fois perturber leur rythme et leur gestion quotidienne, mais aussi redessiner les contours de leur sociabilité**. Elle fait plus précisément part d'un réagencement très marqué des temps sociaux féminins au profit du temps familial et domestique, ainsi que d'un recentrage de la sociabilité autour des enfants et de la sphère domestique. Mais cette première partie ne se contente pas de constater l'importance de l'investissement des bénéficiaires dans les activités liées à la famille et au foyer durant le congé parental, elle tente aussi d'en expliquer les raisons. A cet égard, elle met en lumière **la pression exercée par le dispositif sur les femmes qui y sont inscrites**. Elle montre en effet que le congé parental place les bénéficiaires dans une situation inédite et ambivalente : en leur offrant la possibilité d'être rémunérées pour une activité qui n'est pas considérée comme un travail (la femme est bien perçue comme étant en congé, c'est-à-dire littéralement en repos ou en vacances), il les enjoint à faire en permanence la preuve de la légitimité de leur situation. Par ailleurs, en leur fournissant une rémunération inférieure à celle perçue lorsqu'elles étaient en activité, il développe chez elles un sentiment de culpabilité voire de dépendance à l'égard du conjoint, devenu principal pourvoyeur de ressources ;
- ↳ La deuxième partie du rapport aborde la question des dynamiques identitaires des femmes durant le congé. Elle souligne que **le bouleversement représenté par le congé parental n'est pas perçu de manière homogène par toutes les femmes** : tandis que certaines vivent très bien cette situation dans laquelle elles s'épanouissent, d'autres ne parviennent pas à s'y adapter. Après avoir mis en évidence le lien entre la façon dont les bénéficiaires vivent leur expérience et **un ensemble de facteurs identifiés comme structurants** (leur parcours antérieur dans l'emploi, le modèle familial dont elles ont hérité, leur manière de se définir), cette deuxième partie dresse une typologie des parcours des bénéficiaires dans le congé : elle décrit **quatre « modes de gestion » du dispositif**, se traduisant par **des positionnements différents au regard du travail** et des « risques » plus ou moins grands de décrochage vis-à-vis du marché de l'emploi à l'issue de l'expérience ;

↳ Enfin, la troisième partie revient sur l'hypothèse de l'existence de « moments clés », clairement identifiables, qui détermineraient l'arbitrage opéré par les mères entre maintien dans la sphère domestique, reprise de la même activité professionnelle, ou recherche d'un nouveau poste à l'issue du dispositif. Elle fait apparaître qu'il **n'y a pas d'évènement particulier réellement crucial dans la décision finale du retour ou non à l'emploi** (ou dans le même emploi). Elle montre en effet que **ce choix se construit en fait de manière progressive au fil des trois ans d'inactivité**, même si la réflexion sur « l'après congé » s'intensifie évidemment à mesure que son terme approche, d'autant que les projets professionnels formulés se trouvent alors confrontés à la question de leur faisabilité.



Si la vie sociale des individus se compose de temps multiples et diversifiés, il est d'usage de distinguer quatre périodes dans une journée type : le temps physiologique (sommeil, repas, toilette...), le temps de travail professionnel ou d'études, le temps familial et domestique, et enfin le temps de loisirs<sup>13</sup>. De manière générale, chaque individu gère son quotidien autour de ces quatre temps sociaux, sachant que le temps professionnel, socialement valorisé, est le plus souvent celui en fonction duquel s'organisent tous les autres. **Dans notre société, le temps professionnel** (et plus précisément le « temps plein », qui reste la norme malgré les mutations structurelles du marché du travail) **structure l'emploi du temps des individus**. A tel point que certaines études ont pu avancer que l'homme « *fait sien le temps que l'employeur lui impose pour le travail en adaptant son biorythme à ce temps imposé* »<sup>14</sup>.

Dans ce contexte, **l'inactivité professionnelle a des conséquences directes, quasi mécaniques, sur le temps vécu**. Le travail est consommateur de temps, rythme le déroulement des journées, impose ses contraintes aux autres activités, exerce une forte emprise sur la vie quotidienne. Aussi, la disparition du temps professionnel ne conduit pas seulement à libérer du temps. Elle déstabilise les repères temporels des individus en effaçant de leur vie leur temps de référence.

**Les chômeurs** se trouvent ainsi confrontés à un surcroît, un excédent de temps. Mais ils ne constituent pas la seule catégorie de population qui, basculant subitement dans l'inactivité, se trouve confrontée à une désorganisation de ses temps sociaux. **Les bénéficiaires du congé parental à taux plein connaissent également cette situation de bouleversement temporel**. Les entretiens réalisés auprès d'une trentaine de bénéficiaires révèlent en effet à quel point **le congé vient perturber la temporalité quotidienne des femmes**. En supprimant l'activité « travail » de leur emploi du temps, il marque une rupture radicale avec leur ancien rythme de vie et les pousse à repenser complètement l'usage qu'elles faisaient jusqu'alors de leur temps.

L'analyse des propos des enquêtées montre plus précisément que le congé induit **un réajustement de leurs temps sociaux au profit du temps familial et domestique**. Mais elle laisse également entrevoir que les **nouveaux modes d'organisation et de fonctionnement adoptés au quotidien** par les bénéficiaires **ne sont pas seulement la résultante d'une absence d'activité professionnelle**. Au-delà, la transformation de l'usage que les femmes font de leur temps semble devoir être mise en lien avec **la situation inédite** dans laquelle les plonge le congé. Les bénéficiaires sont en effet inscrites dans un cadre nouveau : elles sont rémunérées pour une activité que d'autres (les actives) réalisent « gratuitement », à savoir l'élevage des enfants. Elles éprouvent de fait un sentiment de culpabilité. Et ce d'autant plus que cette activité éducative, pour laquelle elles sont rétribuées, n'est pas assimilée à un travail. Il s'agit, on l'a dit, d'un congé.

<sup>13</sup> Dumontier F., Guillemot D., Méda D., 2002, « L'évolution des temps sociaux à travers les enquêtes Emploi du Temps », Economie et Statistiques, n° 352-353.

<sup>14</sup> Lemaire R., « La compétence temporelle des personnes en chômage (revue de la littérature) », in *Santé mentale au Québec*, vol. 12, n°2, 1987.

Dans ce contexte, **les entretiens laissent apparaître que le dispositif exerce, par son fonctionnement même, une pression sur les bénéficiaires** : il leur donne le sentiment qu'elles doivent être de meilleures « mères » que celles qui travaillent, faisant ainsi la preuve qu'elles « méritent » l'allocation qui leur est versée. Cette pression pousse ainsi les femmes à réorganiser leur quotidien essentiellement autour des enfants et du foyer, et à réduire parfois considérablement leur temps de loisirs et leur temps personnel. Elle **provoque** chez les femmes le **sentiment d'un devoir** et **contribue** ainsi à un **phénomène de surinvestissement de la sphère domestico familiale, qui peut parfois venir perturber le fonctionnement du couple et l'entente conjugale**.

## 1 – Un rythme de vie plus lent et plus souple mais offrant peu de temps de pause

**Le bouleversement de rythme de vie que connaissent les femmes durant le congé parental découle évidemment de l'arrêt d'activité professionnelle.** En effet, le congé offre aux bénéficiaires **une plus grande souplesse d'organisation**. Nombreuses sont celles qui évoquent la possibilité d'organiser leurs journées de manière beaucoup plus libre qu'auparavant :

*« On organise son temps différemment. Par exemple, les machines, la lessive, le ménage, les factures, les courses je peux les caser quand je veux. Je peux mieux gérer car je n'ai pas mon boulot et mon chef derrière ».*

Aurélié - 30 ans - conseillère commerciale - 3 enfants - en début de congé parental

*« Je peux organiser mes journées comme j'en ai envie. Je peux, par exemple, décider librement du jour où je vais faire les courses ».*

Marion - 38 ans - cadre dans un institut d'études - 3 enfants - en fin de congé parental

*« Il y a une flexibilité sur la gestion du planning, sur la logistique ».*

Céline - 38 ans - assistante commerciale / assistante de direction - 2 enfants –  
En début de congé parental

**Mais ce bouleversement s'explique également par la présence permanente au foyer, auprès d'enfants** – jeunes de surcroît. Travail et « famille » représentent deux activités régies par des temporalités différentes : alors que le travail exige rapidité, productivité, réactivité et mobilité, la vie familiale réclame de son côté une stabilité, une permanence voire une certaine routine, ainsi que de la patience. Pour reprendre une comparaison « parlante », on pourrait dire que la vie professionnelle s'apparente à un voyage en TGV *« (il s'agit d'aller vite, d'atteindre l'objectif le plus rapidement possible) alors que la vie familiale ressemble davantage à un voyage en TER, avec des arrêts fréquents, des pannes, des pauses, du temps pour flâner, pour observer, voire pour s'ennuyer »*<sup>15</sup>. Dans ce contexte, le congé parental inscrit les femmes dans **un tempo plus lent** que celui auquel elles étaient jusqu'alors habituées.

<sup>15</sup> <http://en-aparte.over-blog.com/article-travail-enfants-des-temporalites-bien-differentes40431449.html>.

*« Je cours beaucoup moins car je sais que je n'ai pas besoin d'aller prendre le bus, de me stresser pour ne pas être en retard. C'est fou le changement... on passe d'une course permanente à plus rien... on reste à la maison tout le temps »*

Clara - 33 ans - assistante contrôle de gestion - 2 enfants - en fin de congé parental

*« Tout est plus calme et plus serein. Moi j'avais un poste de commerciale dans une société américaine gérée par le chiffre d'affaires en permanence. Là, même si mes journées sont denses, c'est plus zen, je fais les choses plus lentement, il n'y a pas autant de contraintes »*

Marion - 38 ans - cadre dans un institut d'études - 3 enfants - en fin de congé parental

*« On prend le temps pour tout dans la mesure où on est à la maison. C'est un peu comme si tous les jours étaient des dimanches. Je ne me presse pas pour faire les choses »*

Maïssa - 44 ans - secrétaire juridique - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« Je vois que les gens speedent à côté de moi, je vois les mères qui travaillent qui sont là à courir avec leurs talons. Je me sens au ralenti moi, même si paradoxalement il y a toujours beaucoup de choses à faire avec les enfants, et des supermarchés avec des méga caddies... »*

Bénédicte - 29 ans - assistante commerciale - 5 enfants - en début de congé parental

Si le congé offre aux femmes un rythme de vie plus lent et plus souple, il ne leur libère pas nécessairement du temps. Durant la semaine, **les bénéficiaires** ont en effet **rarement la sensation de disposer de plus de temps** que lorsqu'elles travaillaient :

*« Même si on a plus de temps, avec 3 enfants en bas âge, on a toujours peu de temps au final »*

Aurélië - 30 ans - conseillère commerciale - 3 enfants - en début de congé parental

*« On pourrait croire le contraire, mais ce n'est pas plus simple d'avoir des plages libres que lorsqu'on travaille. Le temps est extrêmement mobilisé par les enfants et la maison ».*

Florine - 33 ans - contrôleur qualité dans une société de services - 2 enfants –

En début de congé parental

*« Je n'ai pas plus de temps qu'avant »*

Marion - 38 ans - cadre dans un institut d'études - 3 enfants - en fin de congé parental

Elles soulignent en effet le **caractère continu et chronophage du travail familial** qui, à l'inverse d'une activité professionnelle, n'est pas réellement circonscrit dans le temps, contenu dans des périodes limitées et spécifiques :

*« De l'extérieur, on peut se dire que je suis en vacances tout le temps. Mais non, je n'ai pas de pauses avec les enfants. Quand mon mari rentre le soir à la maison, il coupe avec le travail, sa journée est finie. Moi, je continue à m'occuper des enfants ».*

Virginie - 31 ans - chargée d'insertion - 3 enfants - en début de congé parental

Les femmes font néanmoins part d'un réel **gain temporel au niveau du week-end**. Elles expliquent que le congé parental libère en effet le week-end des tâches domestiques (ménage, repassage...), qui se trouvent désormais réparties tout au long de la semaine. Pour elles, il s'agit là d'une véritable **amélioration en termes de qualité de vie** :

*« Quand on travaille, on fait le ménage le week-end. Là, je le fais un peu tous les jours, et je fais le minimum syndical le week-end. Je ne fais rien de domestique. Le week-end est réservé aux enfants, au repos, aux balades, aux activités diverses et variées... »*

Violaine - 33 ans - secrétaire médicale - 3 enfants - en début de congé parental

*« Le samedi matin avant était consacré au ménage. Maintenant, on peut tous aller se balader dans la forêt »*

Céline - 38 ans - assistante commerciale / assistante de direction - 2 enfants - en début de congé parental

*« Avant, le ménage gâchait le week-end d'autant plus qu'on bossait le samedi. Donc on faisait ça le dimanche, et on n'était pas 100 % attentif aux enfants du coup. Là, c'est vrai que c'est bénéfique pour tout le monde. On a de vrais moments partagés, c'est quand même mieux*

Aurélié - 30 ans - conseillère commerciale - 3 enfants - en début de congé parental

## **2 – Une substitution du temps familial et domestique au temps professionnel**

**Le congé parental modifie ainsi l'usage que les femmes faisaient jusqu'alors de leur temps.** En l'absence d'activité professionnelle et du fait de leur présence au foyer, les bénéficiaires réorganisent leur quotidien autour de sphère domestico-familiale, y compris celles qui n'accordent pas à la vie familiale une place de premier rang dans la définition de soi. Dans tous les cas, **les tâches d'intendance familiale** (tâches éducatives et domestiques), auparavant contenues dans des périodes de temps limitées (le « hors travail »), **deviennent le premier poste d'occupation.**

Toutes les enquêtées rencontrées expliquent en effet que depuis leur entrée dans le dispositif, la majorité voire la totalité de leurs journées est consacrée à leurs enfants, que ce soit pour les soins (toilette, habillage, repas...), les activités éducatives (devoirs, activités, loisirs), ou encore les accompagnements (à l'école, dans les loisirs, chez les copains). Le rythme biologique des plus petits et les activités des plus grands régissent le quotidien des bénéficiaires et déterminent leurs occupations tout au long de la journée :

*« A 6 h 45 je me lève pour être prête pour déposer mon aîné à l'école, qui se trouve à l'autre bout de la ville. Je fais quelques courses et je reviens, il est 9 h 30. Je m'occupe de la petite. Quand elle dort, je fais le ménage ou les factures. Je récupère mon fils à l'école à midi. Je fais manger ensuite les enfants. Puis je couche la petite qui fait la sieste jusqu'à 16 h 00. L'aîné, qui a 2 ans et demi, ne va pas à l'école l'après-midi. Il ne fait plus la sieste maintenant donc je fais des jeux avec lui. Puis c'est le goûter. A 18 h 30 je commence à préparer le repas, car à 19 h 30 les enfants sont au lit. Puis je range un peu... ».*

Mathilde - 23 ans – télé conseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« Le matin, Marie se réveille et réclame à manger. Je me lève, je m'occupe d'elle et je prépare le petit-déjeuner pour les garçons qui passent ensuite à la douche. Je les emmène à l'école. Je rentre, je fais la vaisselle du petit-déjeuner et le ménage bruyant, c'est-à-dire l'aspirateur, avant de remettre la petite au lit. Je repasse. Quand Marie se réveille, on fait des jeux d'éveil où on part faire les courses. Les garçons reviennent à la maison. Ils mangent et je fais ensuite manger Marie. Je débarrasse la table et je les raccompagne à l'école. La petite fait une sieste, et j'en profite pour faire des papiers, les démarches administratives. Je surfe un peu sur Internet parfois. Puis Marie se réveille, je pars chercher les grands à l'école, ils goûtent et font leurs devoirs. S'il fait beau, on sort tous ensemble. Puis il y a le bain avant le dîner. Je souffle seulement vers 20 h 30 »*

Aurélié - 30 ans - conseillère commerciale - 3 enfants - en début de congé parental

Tout se passe comme si **le temps libéré par l'interruption d'activité professionnelle était intégralement mis à profit des enfants, ainsi que du foyer**. Avec le congé, les femmes n'ont plus à gérer la conciliation entre engagement professionnel et vie familiale. Elles peuvent alors se consacrer à un domaine de leur vie (la famille) auquel elles n'ont pas toujours pu accorder autant de temps qu'elles l'auraient souhaitées<sup>16</sup>, du fait des contraintes imposées par leur activité professionnelle. Le congé se présente souvent pour elles comme une occasion de « rattrapage temporel », c'est-à-dire une occasion de donner à leurs enfants le temps qu'elles n'ont pas pu jusqu'alors leur offrir (et qu'elles ne pourront peut-être plus ensuite, à l'issue du congé).

*« Je veux profiter à 100 % des enfants et faire plein de choses avec eux, en permanence. Pour mon premier, j'ai continué à bosser. Je me souviens un jour d'avoir pleuré parce que la nounou m'a appelée au bureau pour me dire que mon enfant marchait. Une autre fois je me suis rendue malade parce qu'elle m'a dit que mon fils l'avait appelée maman... Je rentrais souvent à 20 h 00, une fois qu'il était couché. Mon rôle de mère, ce n'est pas ça. Là, je me rattrape »*

Célie - 38 ans - secrétaire / comptable - 3 enfants - en début de congé parental

Heureuses de ne plus avoir à compter ou à limiter le temps passé auprès de leurs enfants, **les femmes s'investissent massivement dans les soins quotidiens et le travail éducatif**. Elles suivent pas à pas le développement de leurs enfants, multiplient les activités avec eux, s'impliquent dans le suivi de la scolarité des aînés, les aident à révéler leur propre personnalité... Qu'elles aient ou non choisi d'entrer dans le dispositif, elles souhaitent à la fois profiter pleinement de leurs enfants et faire profiter ces derniers de la présence maternelle.

*« Je fais plein de choses avec les filles. J'accompagne et je vais chercher la grande à l'école, je dessine avec elle, je lui lis des histoires... On se balade toutes les trois, on joue, on fait des gâteaux, des legos.... Je leur parle espagnol, je veux leur transmettre ça, maintenant l'aînée est quasiment bilingue. Je fais attention de répondre à leurs questions, je veux vraiment qu'elles s'épanouissent... »*

Clara - 33 ans - assistante contrôle de gestion - 2 enfants - en fin de congé parental

---

<sup>16</sup> Rappelons que « l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle n'est pas toujours garanti, notamment pour les femmes. Pour elles, le travail est ce qui prive de l'enfant ; elles sont à la recherche de compromis, de conciliation, souvent tiraillées entre activité professionnelle et disponibilité familiale (...) L'exercice de la parentalité est pour elles un ensemble de plus ou moins « petits » problèmes à régler, dans l'urgence ». « Une approche de l'expérience et de l'identité parentales par l'étude des spécificités des discours des hommes et des discours des femmes », in *Connexions*, n°82, 2004.

*« Mes journées sont bien remplies. Je suis là pour mes enfants, pour tous les actes de la vie quotidienne : de l'habillage au brossage des dents. Je tiens vraiment à être disponible pour mes enfants, à répondre présent s'ils veulent faire de la peinture, parler, être aidés dans leurs devoirs, organiser un goûter avec leurs amis... Je lis des histoires au plus petit, je bricole et fait du tennis avec le plus grand, j'apprends au deuxième à faire de la cuisine et des gâteaux parce qu'il aime ça »*

Brigitte - 36 ans - aide à domicile - 4 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement<sup>17</sup>)

Les enquêtées opèrent donc, avec le congé parental, une nouvelle répartition de leur temps, au profit principal de la sphère familiale. **Elles consacrent leur quotidien** aux soins et à l'éducation des enfants, on l'a dit. Mais elles **s'impliquent également très fortement dans les tâches domestiques (lavage, ménage, repassage, etc.)**.

Les bénéficiaires rencontrées expliquent toutes qu'**elles réalisent une part plus importante des tâches domestiques qu'auparavant**. Pour certaines, le congé parental a mis fin à une égalité dans le partage du travail domestique :

*« Avant, on partageait tout. On est passé tout doucement et naturellement d'une répartition 50-50 à 80-20 %. J'ai repris certaines choses. Etant à la maison, j'ai récupéré un peu toutes les tâches, sans que ce soit super établi »*

Florine - 33 ans - contrôleur qualité dans une société de services - 2 enfants - en début de congé parental

*« Je fais plus de tâches domestiques qu'avant... Je m'occupe désormais seule de ce que l'on partageait avant : le ménage, les papiers administratifs, la cuisine, les lessives... »*

Charlotte - 36 ans - assistante bibliothèque - 3 enfants - en début de congé parental

Pour d'autres, dont le couple a toujours fonctionné de manière assez traditionnelle (prise en charge majoritaire voire quasi exclusive des tâches domestiques par la femme), le dispositif est venu radicaliser une inégalité préexistante :

*« Avant le congé, j'en faisais déjà beaucoup, à peu près 70 %. Mon mari m'aidait à faire les courses, le gros ménage de la semaine, et parfois le repas quand je rentrais tard. Depuis que je suis en congé, je fais presque tout. Il ne m'aide plus pour les courses, le repas et sa participation au ménage a considérablement baissé ».*

Agnès - 29 ans – esthéticienne - 2 enfants - en fin de congé parental

*« Avant, il n'y avait déjà pas tellement de partage. Là, la participation de mon conjoint a diminué. Il ne met plus la vaisselle dans le lave-vaisselle, il ne se lève plus de table lorsque les enfants ont besoin de quelque chose... »*

Isabelle - 39 ans - assistante de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

---

<sup>17</sup> Le terme « renouvellement » signifie que la bénéficiaire avait déjà pris un congé parental pour la ou les précédentes naissances et qu'elle a enchaîné plusieurs congés. Dans ce cas, elle est inscrite dans le dispositif depuis plus de trois ans.

Dans tous les cas, **le fonctionnement inégalitaire à l'oeuvre n'a pas fait l'objet de négociation au sein du couple et s'est instauré de manière tacite** : il s'est présenté comme une évidence pour chacun de ses membres, en raison de l'importance du temps de présence de la femme au domicile et de sa plus grande disponibilité.

*« On n'a pas discuté de la répartition des tâches, elle a évolué un peu comme ça, naturellement. Je fais forcément plus de choses car je suis à la maison : j'ai un peu repris le côté ménage, je prépare désormais le repas de mon fils qui a une allergie alimentaire. Avant, mon mari le faisait. Mais je sais qu'il est fatigué par sa journée de travail, donc je ne vais pas en plus lui laisser ça, je sais ce que c'est »*

Violaine - 33 ans - secrétaire médicale - 3 enfants - en début de congé parental

*« Désormais, je gère tout de A à Z : les tâches de la maison au quotidien, la vie sociale, la gestion des rendez-vous médicaux et chez le coiffeur pour toute la famille, les accompagnements des enfants aux activités extrascolaires, la préparation des vacances et des valises... Je rappelle même à mon mari d'appeler sa famille pour Noël et pour les anniversaires. Il s'occupe uniquement de lui-même. Le congé laisse plus de place à un fonctionnement comme ça, mais c'est normal. Je peux gérer tout ça car je suis à la maison. Je ne vais pas demander à mon mari de faire le boulot que moi je peux très bien faire pendant la journée »*

Brigitte - 36 ans - aide à domicile - 4 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

*« Comme je suis à la maison, c'est moi qui fait »*

Isabelle - 39 ans - assistante de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

Pour autant, les bénéficiaires ne sont pas forcément satisfaites de cette situation. Certaines se plaignent du poids des tâches d'intendance, et ont le sentiment d'être enfermées dans un rôle de ménagère par leur conjoint et leurs enfants :

*« Les corvées parfois c'est quand même lourd, je crois que j'en fais beaucoup quand même, environ 90 %. J'en assume une grosse partie au quotidien. J'ai l'impression parfois de ne servir qu'à ça »*

Agnès - 29 ans – esthéticienne - 2 enfants - en fin de congé parental

*« Aujourd'hui il ramène la paye et met les pieds sous la table. Sa seule participation c'est tondre la pelouse et sortir les poubelles... Au début, on râle pas trop, ça fait partie du contrat on va dire, on sait ce qui nous attend. Mais à un moment, ça suffit, il prend l'habitude que je fasse tout, que je sois la bonne à la maison »*

Violaine - 33 ans - secrétaire médicale - 3 enfants - en début de congé parental

*« On est au service de tout le monde, et tout le monde considère qu'on est là pour ça. J'ai trop pris les choses en main et ça m'a piégée. J'essaye de faire changer les choses mais ce n'est pas évident, ça crée des disputes... ».*

Isabelle - 39 ans - assistante de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

### 3 - Un usage essentiellement domestique du temps lié à un sentiment de redevabilité envers la société et le conjoint

**On l'a vu, le congé parental ne dégage pas de temps supplémentaire aux femmes qui en bénéficient, même s'il les libère de l'activité professionnelle.** En réalité, il ne fait que modifier l'usage que ces dernières faisaient jusqu'alors de leur temps. **En tant que période dédiée à l'éducation et l'entretien des enfants – de surcroît en bas âge, le congé parental induit une réorganisation du quotidien autour de la sphère domestico-familiale.**

Mais le **principe du dispositif<sup>18</sup>** ne saurait à lui seul expliquer l'importance de l'investissement temporel des femmes dans le travail éducatif et domestique au cours du congé. De même que les gratifications qu'elles peuvent retirer de cet investissement (sentiment d'un meilleur développement des enfants, instauration d'une forte complicité avec ces derniers, sentiment d'utilité personnelle...). **Si les bénéficiaires font don de la quasi-totalité du temps dont elles disposent à leurs enfants et à leur foyer, c'est aussi parce qu'elles se sentent redevables envers la société.** Dans la mesure où le dispositif les rémunère, les femmes estiment devoir être « productives » dans la sphère familiale :

*« Je suis payée pour être à la maison, donc tout ce qui est autour de la maison, c'est moi qui m'en occupe »*

Violaine - 33 ans - secrétaire médicale - 3 enfants - en début de congé parental

*« Je suis en devoir d'être disponible pour mon foyer. D'une certaine façon j'ai des comptes à rendre, car je perçois une allocation... »*

Carole - 43 ans - déléguée commerciale - 3 enfants - en fin de congé parental

Surtout, elles considèrent qu'il leur revient d'être plus « productives » que les femmes actives, qui disposent d'un temps plus restreint et ne perçoivent pas de prestation spécifique pour s'occuper de leur foyer. **Les bénéficiaires se sentent dans l'obligation d'être de « meilleures » intendantes et surtout de « meilleures » mères que celles qui travaillent.**

*« Puisque je suis à la maison, si des personnes extérieures viennent et qu'il y a de la poussière, elles ne vont pas trouver ça normal »*

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

*« Je n'apporte plus rien financièrement à la maison. Je culpabilise par rapport aux autres femmes qui arrivent à concilier vie familiale et vie professionnelle sans s'arrêter de travailler. S'occuper des enfants, faire les repas soi-même et pas du surgelé, tenir sa maison correctement... ça doit s'intégrer à un quotidien, ça ne nécessite pas de ne pas travailler.... Du coup j'essaye d'en faire le maximum avec les enfants, de faire plus que la normale. Je me suis inscrite à un cours de couture par exemple. Ce n'est pas que j'adore, mais il faut bien savoir faire les ourlets d'un pantalon... »*

Clara - 33 ans - assistante contrôle de gestion - 2 enfants - en fin de congé parental

---

<sup>18</sup> En s'inscrivant dans le congé parental, les femmes se sont tacitement engagées à élever elles-mêmes leurs enfants, à se consacrer à leur éducation durant les premières années de leur vie. La libération des contraintes imposées par leur activité professionnelle ne poursuit, pas, en principe, d'autres objectifs.



Elles tentent donc de se conformer à l'image qu'elles se font de la « mère idéale », **et augmentent leur degré d'exigences envers elles-mêmes**. Elles s'appliquent notamment à répondre le mieux possible aux injonctions éducatives actuelles qui peuvent se résumer en deux grands principes : vigilance continue et disponibilité totale de la mère à l'égard des jeunes enfants<sup>19</sup>. Dans ce contexte, elles pensent et organisent en continu leur temps autour des enfants, cherchant à éviter le plus possible les temps morts, qui pourraient être, de l'extérieur, assimilés à du temps perdu ou gaspillé.

*« Je me mets des objectifs, j'ai des exigences : faire moi-même mes yaourts, les purées et compotes de ma fille. Je fais en sorte de rester dans la dynamique de l'entreprise, avec quelques principes : gestion des priorités et de l'urgence, efficacité, rentabilité. Je me suis organisée pour ça : je fais un maximum de choses le matin. C'est l'idéal, car l'après-midi j'ai seulement 1 h 30 de tranquillité pendant laquelle ma fille dort. J'en profite pour régler les questions administratives »*

Céline - 38 ans - assistante commerciale / assistante de direction - 2 enfants - en début de congé parental

En offrant la possibilité de se consacrer complètement au travail parental et en fournissant une rémunération pour cela, **le congé parental met ainsi sous pression celles qui en bénéficient**. Il les enjoint implicitement à être toujours plus « efficaces », pour faire la preuve de la légitimité de leur situation. Il engendre ainsi chez elles **un fort sentiment de culpabilité** :

*« En congé parental, on veut que les enfants, leurs vêtements soient propres en permanence... Je donne le bain tous les soirs. Je cuisine tout avec les légumes du jardin, ça fait partie de mes tâches... Je lave les sols quotidiennement même si ça me pèse... c'est quand même le minimum ! Je ne saurais pas dire si c'est moi qui préfère fonctionner comme ça ou si je m'y oblige... il y a de la culpabilité sans doute aussi. Parce qu'on est sous le coup du jugement de tout le monde pour ce qui concerne l'éducatif... C'est culpabilisant de ne pas faire tout ça, car on est censé le faire... »*

Isabelle - 39 ans - assistante de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

Pour les enquêtées, tout se passe comme si la justification de leur situation ne pouvait passer que **par la transformation du temps libéré par le congé en temps consacré au bien-être de ses enfants**. La délégation – même très ponctuelle – à un tiers (un membre de la famille, une voisine, le personnel de halte garderie...) est difficile à envisager, y compris pour celles qui ne trouvent pas de gratification dans le « care » (s'occuper des petits, des faibles). Un investissement temporel faible ou modéré auprès des enfants durant le congé serait en effet socialement interprété comme un signe de désintérêt, et les étiquetterait d'emblée comme de « mauvaises mères » :

*« Je n'ai pas voulu avoir des heures en halte-garderie. Je sais que je peux faire plein de choses avec mes enfants, je ne me vois pas les laisser là-bas pour aller faire du shopping pour moi »*

Florine - 33 ans - contrôleur qualité dans une société de services - 2 enfants - en début de congé parental

---

<sup>19</sup> Cicchelli V., Maunay E., « Significations de la responsabilité parentale à la naissance de l'enfant et après son adolescence », in Lien social et Politiques n°46, automne 2001.

*« Je n'ai pas pris de mode de garde ponctuel... je préfère garder les filles moi... on se sent coupable de les laisser à quelqu'un pour aller chez l'esthéticienne... »*

Isabelle - 39 ans - assistante de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

**Les femmes se sentent d'autant plus redevables envers la société qu'elles sont rétribuées pour une activité qui n'est pas considérée comme un travail.** Aux yeux de tous, elles sont en « congé », soit, littéralement en vacances. Dans ce contexte, leur indisponibilité n'est pas concevable ni acceptable. De même que l'expression d'un quelconque mécontentement par rapport à leur situation. Les bénéficiaires devraient être conscientes de la chance qui leur est offerte et de leur statut de « privilégiées » :

*« Dans l'esprit des gens, on est en vacances, on n'a rien à faire. Donc on se doit d'être disponible pour les autres... Je voudrais bien souffler par moments, trouver un relais... Mais les autres ne peuvent pas entendre ça »*

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

*« Les gens pensent que c'est des vacances... On ne peut pas se dire que c'est un travail... C'est censé être un plaisir. Je ne vais pas dire que mes enfants sont une contrainte, car c'est quand même une chance de pouvoir s'en occuper »*

Isabelle - 39 ans - assistante de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

En congé parental, les femmes n'ont pas seulement l'impression d'avoir une dette envers la société. **Elles se sentent également redevables envers leur conjoint.** C'est pourquoi elles ne revendiquent souvent pas un plus grand effort domestique de leur part, même si l'inégalité dans la répartition des tâches leurs pèse.

*« Franchement, j'ai l'impression d'être la boniche (...) Je pense que j'aurai la même charge de travail à la maison durant les 3 ans... Mon conjoint rentre le soir à 21 H 00 donc je ne pense pas vraiment pouvoir lui demander de repasser par exemple... »*

Isabelle - 39 ans - assistante de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

*« Je n'ai pas forcément envie de faire le ménage et tout ça. Je ne suis pas une fée du logis. Mais je ne peux pas dire à mon mari de m'aider car je suis fatiguée où que je n'ai pas envie de le faire. C'est vrai que je ne gagne pas d'argent, donc je ne vais pas en plus en rajouter »*

Virginie - 31 ans - chargée d'insertion - 3 enfants - en début de congé parental

En effet, du fait de leur arrêt d'activité, les bénéficiaires ne contribuent plus que faiblement aux ressources du ménage. **Leur conjoint est devenu le principal pourvoyeur de revenus. Ce déséquilibre est source d'une forte culpabilité,** comme l'illustre le témoignage d'Isabelle : *« N'ayant plus de revenus officiels, j'ai l'impression de ne plus avoir de rôle... Ce n'est pas mon conjoint qui me reproche quoi que ce soit... c'est juste moi qui ai beaucoup de mal à l'accepter !! »* (T+6)<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> La mention T+6 indique que les propos cités ont été recueillis lors de la seconde vague d'entretiens, six mois après la première vague.

**Cette situation est d'autant plus mal vécue par les femmes, lorsque leur inscription dans le dispositif a mis en péril l'équilibre financier du foyer** et nécessité que leur conjoint prenne une seconde activité professionnelle « d'appoint » ou renonce à un poste qu'il appréciait pour une activité plus lucrative (c'est le cas de 3 bénéficiaires) :

*« Aujourd'hui mon mari a deux emplois en parallèle. C'était vraiment trop juste financièrement. C'est lui qui a voulu mais je culpabilise... C'est quand même normal que je fasse tout toute seule : m'occuper des enfants, cuisiner, ranger, etc. Tout repose sur moi, mais je ne peux pas lui reprocher, c'est la moindre des choses. Il commence tôt et rentre super tard »*

Mathilde - 23 ans – télé conseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« La diminution de salaire a été très dure... j'avais même envisagé de faire un dossier à l'assistante sociale de la PMI car j'avais peur de ne pas m'en sortir... Mon mari a dû changer de travail... au bout de 20 ans. Il était chauffeur-livreur, en bas de l'échelle, mais il n'aurait changé de boulot pour rien au monde... Sauf que j'ai fait un tableau dépenses / recettes. Et c'était ça ou vendre la maison... Mon conjoint ne pensait pas que le congé aurait des conséquences financières si dures... Pour moi, ce n'est pas évident à assumer tous les jours »*

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

Dans ce contexte, **les femmes tiennent à s'acquitter de l'intégralité du travail lié à l'intendance du foyer**. Le plus souvent, les bénéficiaires reprennent à leur charge les tâches auparavant assumées par leur conjoint. **Dans certains cas, leur sentiment de culpabilité est si fort qu'elles s'assignent de nouvelles missions domestiques**, dépassant largement le cadre de celles réalisées quand elles étaient actives. On retrouve surtout **cette configuration chez les femmes les mieux rémunérées de notre échantillon, dont l'arrêt d'activité a engendré un « manque à gagner » relativement important pour le ménage**. Pour amoindrir les effets de leur entrée dans le dispositif sur le budget familial global, ces enquêtées choisissent souvent de tout faire par elles-mêmes. Elles expliquent ainsi qu'elles réalisent des économies en faisant leur pain, leurs compotes et conserves pour la famille, voire en confectionnant des vêtements pour les enfants... Leur investissement temporel dans la vie domestique devient alors exponentiel :

*« On vit maintenant sur un seul salaire. Je n'ai pas l'habitude de dépendre de quelqu'un, j'ai toujours bien gagné ma vie... Comme je ne travaille pas, je n'ai pas de rentrée d'argent, je fais en sorte de ne pas créer de besoins... Donc ça augmente forcément le temps que je passe sur ce qui tourne autour de la maison... J'ai besoin d'être utile, de ne pas être aux crochets de qui que ce soit, donc je n'arrive pas trop à me dire 'stop'... Il faut que je compense... »*

Carole - 43 ans - déléguée commerciale - 3 enfants - en fin de congé parental

**Dans tous les cas, l'abandon de l'intendance est difficilement inenvisageable pour les bénéficiaires** : « de temps en temps, je me force à ne rien faire, sinon je ne fais que du ménage », explique par exemple Virginie. Si elles reconnaissent que leur investissement dans les tâches ménagères ne participe pas de leur accomplissement personnel, elles ne s'accordent toutefois aucun droit à ce que cette dévolution change de main<sup>21</sup>. Cela reviendrait à amputer pour partie l'utilité de leur inactivité : « mon mari fait la vaisselle quand je n'ai pas

<sup>21</sup> D. Maison, « Femmes au foyer. Expériences sociales », Dossier d'étude de la CNAF n°92, mai 2007.

*pu la faire pendant la journée, je me vexe vraiment. Je suis quand même capable de faire ça ! »* affirme Violaine.

A cet égard, il est significatif de noter que l'implication des bénéficiaires dans les tâches domestiques n'est pas corrélée au degré d'exigence de leur partenaire. Il semblerait que les bénéficiaires s'astreignent en effet à assumer la logistique, l'organisation de la vie domestique et un grand nombre de tâches ménagères, quelle que soit l'attitude adoptée par leur partenaire. Prenons l'exemple de Géraldine (23 ans, serveuse, 2 enfants, en milieu de congé parental) et Virginie (31 ans, chargée d'insertion, 3 enfants, en début de congé parental). Ces deux femmes surinvestissent toutes les deux les tâches quotidiennes. Pourtant, leurs conjoints n'ont pas du tout le même comportement. Le partenaire de Virginie ne participe pas au travail domestique, il juge légitime que sa femme le prenne seule à sa charge, et manifeste son mécontentement lorsque celle-ci ne s'est pas, de son point de vue, acquittée correctement de son rôle. Le partenaire de Géraldine, au contraire, pense qu'il ne revient pas plus à sa compagne qu'à lui de gérer les contraintes ménagères ; Il n'hésite pas à lui proposer son aide dès qu'il peut et a même suggéré à sa conjointe le recours à une femme de ménage pour la soulager.

La « sur participation » aux travaux domestiques est ainsi un moyen pour les bénéficiaires à la fois de **justifier l'aide qu'elles reçoivent (prestation CLCA) et d'échapper à une situation de dépendance à l'égard de leur conjoint.**

#### **4 - Une nouvelle organisation qui ébranle l'entente conjugale**

Le congé parental change ainsi la répartition des tâches dans le couple. Au-delà, il semble modifier plus globalement le fonctionnement conjugal. **En tant que période d'inactivité, il a des conséquences comparables à celles du chômage sur l'entente conjugale :** « *on peut considérer que le chômage peut entraîner au sein du couple des tensions, que des difficultés sous-jacentes peuvent être révélées à cette occasion. Au pire, cela peut aboutir à la dissolution du couple, notamment lorsque la situation persiste* »<sup>22</sup>.

Il arrive que les bénéficiaires notent une amélioration de leurs relations avec leur conjoint depuis leur inscription dans le dispositif. C'est notamment le cas des femmes comme Sophie, qui ont trouvé une réalisation de soi dans la vie domestique :

*« Je suis moins fatiguée le soir, et je peux faire plus de choses avec mon mari. Emotionnellement, je suis mieux avec lui. Dès qu'il rentre du travail et le week-end, on fait des trucs ensemble. On a envie de se mettre au tango, on fait de la musique... »*  
Sophie - 33 ans - vacataire en bibliothèque - 2 enfants - en fin de congé parental

Mais, dans la majorité des cas, **les femmes font plutôt état d'une dégradation de leurs rapports conjugaux.** « *Au bout de trois mois, on a commencé à se prendre la tête...* » confie par exemple Virginie. « *Le congé parental ne nous a pas rapprochés* », explique pour sa part Charlotte.

---

<sup>22</sup> « La chômage ébranle la famille », in *La Croix*, 30 avril 2003, extrait d'entretien avec Gilles Nezosi, chargé de recherche à la CNAF.

Les bénéficiaires soulignent avant tout que **le congé parental a engendré une baisse du temps passé avec leur compagnon**, amenuisant ainsi au fil du temps leur complicité. Parce qu'il a souvent débouché sur une plus forte implication du conjoint dans sa carrière, le congé a raréfié les moments partagés :

*« Le congé centre l'attention sur les enfants. Je dis souvent à mon mari qu'on s'oublie un peu... On a peu de temps pour nous. On ne sort pas en amoureux, sans les enfants »*

Brigitte - 36 ans - aide à domicile - 4 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

*« Aujourd'hui, j'ai moins de moments privilégiés avec mon mari, je fais moins de choses avec lui... voire plus du tout. Avant, on faisait un peu plus souvent des cinés et des restos, ça nous permettait de nous retrouver »*

Bénédicte - 29 ans - 5 enfants - assistante commerciale - en début de congé parental

*« On avait peu de moments communs avant... Maintenant, j'ai l'impression qu'on n'en a plus »*

Isabelle - 39 ans - assistante de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

Par ailleurs, **les enquêtées expliquent que le bouleversement logistique provoqué par le congé a généré des tensions voire des conflits au sein de leur couple**. Plus précisément, elles indiquent qu'il a suscité une insatisfaction :

- de leur part : les bénéficiaires estiment en effet que leurs compagnons reconnaissent et valorisent insuffisamment leur implication domestique ;

- de la part de leurs conjoints : les femmes relatent que ces derniers se plaignent d'une dégradation de l'intimité conjugale.

*« Par rapport aux tâches que je fais, il me manque beaucoup de respect, même sans s'en rendre compte. Il peut dire, sur le ton de la blague, devant les copains : " t'es à la maison, t'as que ça à faire" »*

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

*« A l'heure actuelle, je n'ai pas de rôle reconnu du tout, je suis la bonne à la maison. Je n'existe plus du tout, je n'ai plus d'importance. Je dois faire ce qu'il y a à faire sans me plaindre... »*

Isabelle - 39 ans - assistante de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

*« Au départ, j'ai dit à mon conjoint que j'en avais ras-le-bol qu'il s'énerve pour rien, que je ne le reconnaissais plus. Il a réfléchi... il m'a dit que pour lui, mes trois filles me bouffaient et que je le voyais plus. Il m'a dit que je n'étais plus vraiment sa femme, que je n'étais plus dans un rapport de séduction... »*

Charlotte - 36 ans - assistante bibliothèque - 3 enfants - en début de congé parental

La nouvelle organisation du temps féminin, orientée vers les tâches éducatives et domestiques, semble ainsi constituer une source de frustrations pour chacun des membres du couple. Enfin, **elle paraît compliquer la communication conjugale**, raréfiant les sujets de conversation :

*« Si je lui dis ce que j'ai fait dans ma journée, je sens qu'il en a marre au bout de 10 minutes... »*

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

*« Nos conversations sont un peu limitées... C'est sûr que mes histoires de gâteaux cramés ou de repassage ne sont pas captivantes »*

Bénédicte - 29 ans - 5 enfants - assistante commerciale - en début de congé parental

*« En termes de communication et d'échanges avec mon mari, ça a changé... Je ne porte pas d'intérêt à la journée de travail de mon mari. Avant, on pouvait en parler. Maintenant, je le laisse parler car ça lui fait du bien, mais moi je ne dis rien de spécial »*

Violaine - 33 ans - secrétaire médicale - 3 enfants - en début de congé parental

La plupart des bénéficiaires expliquent que la modification de leurs rapports conjugaux n'a pas démarré avec le congé parental. Elles confient souvent qu'un changement s'est amorcé au moment de l'arrivée des enfants. Mais elles soulignent que le dispositif a définitivement scellé le basculement enclenché par l'entrée dans la parentalité, en les positionnant dans une situation de dépendance financière à l'égard de leur conjoint, et en accentuant les inégalités dans la répartition des tâches domestiques.

*« C'est dur d'être parents... C'est sûr que ça joue beaucoup sur les rapports, parce qu'il y a beaucoup de choses qui changent. Et il y a le manque de sommeil, les désaccords sur les principes éducatifs... On a la tête dans le guidon, et on ne pense plus beaucoup au "nous deux". Mais le congé parental accentue tout ça. Quand je reprendrai le travail, l'entente sera facilitée, chacun récupérera son rôle et sera reconnu »*

Isabelle - 39 ans - assistante de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

Pour certaines enquêtées, **la mésentente conjugale au cours du congé parental peut constituer un facteur de raccrochage précoce à l'emploi**. Le travail extérieur constitue en effet une parade à une possible détérioration des rapports :

*« Si je soufflais un peu au travail, peut-être qu'on s'entendrait mieux. Mes soucis de couple font que je vis parfois mal mon congé. C'est sûr que ça joue dans ma décision de ne pas le prolonger a priori... »*

Virginie - 31 ans - chargée d'insertion - 3 enfants - en début de congé parental

## 5 - Un temps de loisirs qui, sans disparaître, se voit parfois considérablement réduit

Si le **congé** libère les bénéficiaires de l'activité « travail », il **ne leur permet pas** pour autant **d'accroître leur temps de loisirs**. Le surinvestissement temporel qu'elles font de la sphère domestique et familiale restreint évidemment leurs possibilités de faire des activités pour elles-mêmes, en dehors du foyer :

*« Je ne fais pas plus de sorties qu'avant. On est là et on retrouve toujours quelque chose à faire ou à refaire, on repasse par exemple l'aspirateur après le goûter. Et puis j'ai moins de revenus »*

Violaine - 33 ans - secrétaire médicale - 3 enfants - en début de congé parental

Par ailleurs, la perte de salaire inhérente au congé ne permet pas toujours aux femmes de se consacrer aux sorties ou aux loisirs autant qu'elles le souhaiteraient. Certaines culpabilisent et se « privent » :

*« Les choses que j'achète c'est uniquement avec les chèques cadeaux qu'on m'a offerts. Le shopping... non. Je m'en empêche... Enfin sauf si c'est des vêtements pour les enfants. C'est quand même moi qui n'ai pas de revenus !!! »*

Violaine - 33 ans - secrétaire médicale - 3 enfants - en début de congé parental

*« Des choses pour moi, pour me faire plaisir, j'en ai fait très peu. J'aurais aimé m'inscrire à la salle de sports, mais je ne l'ai pas fait. On n'a pas les sous. C'est vrai qu'il y a une diminution forte de revenus avec le congé. Je ne vais quand même pas piocher dans nos économies pour faire du sport... »*

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

Mais, au-delà, il existe, pour certaines bénéficiaires, une réelle difficulté à accepter de **s'accorder des pauses, de se dégager du temps pour des loisirs ou des activités purement personnelles** :

*« J'ai du mal avec l'idée de faire garder mes enfants... Quand j'ai décidé de mettre la petite à la halte garderie, c'est vraiment parce que je n'en pouvais plus. Mais j'ai eu un petit blocage quand je suis arrivée devant... Je me suis dit que je manquais à mon devoir de mère. Je me suis demandée si je n'étais pas égoïste »*

Mathilde - 23 ans – télé conseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental

Rares sont en effet les bénéficiaires qui, comme Valérie ou Sophie, parviennent à se préserver du temps pour soi sans culpabiliser :

*« Je prends, en contrepartie de mon investissement familial, du temps pour profiter. Je lis, je vois mes copines, je fais la sieste. Je n'ai pas de scrupules »*

Valérie - 35 ans - attachée commerciale - 3 enfants - en début de congé parental

*« Je fais plein de choses pour moi, c'est génial. Je me case des séances de sport dans la journée. Je lis beaucoup, je fais un peu de politique, j'ai appris le yoga, la méditation. J'ai envie de commencer la danse... »*

Sophie - 33 ans - vacataire en bibliothèque - 2 enfants - en fin de congé parental

La plupart des enquêtées n'osent pas entreprendre d'activités personnelles. **Les moments qu'elles consacrent à leur bien-être personnel sont ressentis comme « illégitimes »**, ils sont perçus comme des moments « volés » à leurs enfants et/ou non mérités :

*« Quand je vais chez le coiffeur par exemple, je m'en veux car du coup je ne passe pas de temps avec les enfants, c'est plus fort que moi... Je trouve toujours une excuse insignifiante pour me rétracter par rapport à ce que j'ai envie de faire. La seule escapade que je fais quand j'en ai ras-le-bol, c'est d'aller acheter le pain. Je n'emmène pas les enfants. Et après je culpabilise... »*

Violaine - 33 ans - secrétaire médicale - 3 enfants - en début de congé parental

*« Je pourrais aller seule au ciné mais je n'ose pas le faire. Je n'intègre pas ça dans mon planning. Il faudrait vraiment que je fasse énormément de choses pour me dire que j'ai le droit à la carotte... »*

Carole - 43 ans - déléguée commerciale - 3 enfants - en fin de congé parental

Pour autant, le temps de loisirs ne disparaît pas toujours complètement. Peu abandonnent définitivement, comme Dorothee, l'idée de s'octroyer quelques heures de liberté :

*« Des activités pour moi ? Non... J'ai tendance à culpabiliser quand je sors et que je laisse les enfants. Ne serait-ce que de lire.... J'ai du mal à prendre un bouquin. Je ne sais pas d'où vient cette culpabilité. Prendre du temps pour moi, je ne peux pas. Si jamais je fais les boutiques pour moi, je culpabilise et je finis par acheter des vêtements pour les enfants. Peut-être que je culpabilise aussi de laisser les enfants à mon mari alors qu'il travaille »*

Dorothee - 30 ans - technicienne hotline - 2 enfants - en fin de congé parental

En général, **les femmes parviennent à trouver des compromis en s'impliquant dans des activités ludiques qui restent en lien avec la famille ou les enfants** et/ ou qui peuvent se pratiquer dans la sphère domestique :

*« J'ai beaucoup parlé au début de m'inscrire à la salle de sports. Je ne l'ai pas fait, c'est vrai. Par contre je me suis investie dans un projet de pédibus, ça consiste à accompagner les enfants à pieds deux ou trois fois par semaine. Et ça avant le congé, je n'aurais jamais pu le faire ! Et ça permet de se tourner vers les autres... »*

Bénédicte - 29 ans - 5 enfants - assistante commerciale - en début de congé parental

*« J'en profite pour trier les photos, les trucs qui traînent, repeindre mon bureau... c'est vrai que j'en profite pas tellement pour moi, je n'y arrive pas. J'ai laissé une ou deux fois la petite mais elle pleurait donc c'est pas évident de se détacher »*

Charlotte - 36 ans - assistante bibliothèque - 3 enfants - en début de congé parental



*« Je fais de nouvelles activités, je m'investis dans l'école des enfants, je fais des ateliers couture et peinture avec les copines qui viennent à la maison »*

Sybille - 36 ans - Professeur de piano - 3 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

*« Je n'ai pas le temps de m'inscrire à des activités mais j'ai découvert le scrapbooking, c'est un art créatif que je fais chez moi le soir, une fois que les enfants sont couchés. J'ai appris toute seule »*

Céline - 38 ans - assistante commerciale / assistante de direction - 2 enfants - en début de congé parental

## 6 - Une sociabilité recentrée autour des enfants et de la sphère domestique

Si le congé perturbe le rythme de vie et l'organisation des femmes qui en font l'expérience, il modifie **également les contours de leur sociabilité**, dans la mesure où il les évince de certains lieux de socialisation (ceux liés à l'exercice d'une activité professionnelle), tout en leur renforçant leur présence dans certains espaces qu'elles avaient jusqu'alors relativement peu investis (l'école et les différentes instances émanant de celle-ci : association de parents d'élèves, notamment).

Les bénéficiaires expliquent souvent que leurs relations avec les personnes de leur milieu professionnel se sont distendues au fil du congé. Toutes décrivent **un relâchement prononcé des liens avec leurs collègues**. Pourtant, la plupart des femmes entretenaient de bons rapports avec ces derniers (si ce n'est avec tous, au moins avec quelques-uns), y compris celles qui étaient globalement insatisfaites de leurs conditions de travail. Certaines voyaient même leurs collègues en dehors du travail, et entretenaient avec eux des rapports jugés amicaux. Le manque de temps ou l'éloignement du lieu de travail est souvent mis en avant pour expliquer ce phénomène d'affaiblissement des liens :

*« Je n'ai pas gardé contact avec mes collègues, car j'avais plein d'autres choses à gérer. En plus, l'école de musique est à X, c'est assez loin d'ici quand même »*

Sybille - 36 ans - Professeur de piano - 3 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

*« Au boulot, c'était un panier de crabes mais j'avais des amis quand même dans l'entreprise. Je suis en contact avec certains de mes collègues. Mais pas tant que ça. J'ai pas vraiment le temps (...) Je ne suis pas fâchée avec eux. L'éloignement d'avec le monde professionnel ne s'est fait qu'à cause d'une question de temps... Et je peux vous dire que je n'ai pas le temps de m'ennuyer »*

Céline - 38 ans - assistante commerciale / assistante de direction - 2 enfants - en début de congé parental

Mais le discours des enquêtées laisse surtout transparaître le fait qu'un **écart se crée au cours du congé entre les femmes et leurs anciens collègues**, du fait du décalage existant entre leur univers quotidien et leurs préoccupations respectives. Les bénéficiaires ont souvent le sentiment de ne plus pouvoir vraiment échanger avec leurs relations professionnelles. La communication semble rompue, les sujets de conversation étant finalement assez limités :

*« Quand j'ai l'occasion, je vais prendre un café avec mes collègues où je passe à l'agence. Mais il faut dire que j'y vais de moins en moins. Je suis déconnectée de l'ambiance, je ne peux pas vraiment parler travail, ni participer au commérage car ça fait un moment que je ne suis plus... Mes collègues peuvent me demander des choses sur ma vie perso, mais au final ils s'en foutent un peu »*

Bénédicte - 29 ans - assistante commerciale - 5 enfants - en début de congé parental

Dans ce contexte, les bénéficiaires effectuent **une relecture des relations qui se jouaient sur leur lieu de travail**. Elles redéfinissent *a posteriori* les liens qui les unissaient à leurs collègues comme essentiellement contextuels :

*« Les rencontres avec les amies de travail se sont raréfiées. Mes copines du boulot se sont laissées embarquer par le rythme du travail et de leurs enfants. C'est surtout des personnes que je voyais en semaine finalement, avec un niveau d'affectivité et de proximité peut-être pas si important. Il s'agissait d'amitiés surtout liées au contexte de travail »*

Florine - 33 ans - contrôleur qualité dans une société de services - 2 enfants - en début de congé parental

*« Je m'entendais bien avec une de mes collègues qui était sympa, on rigolait (...) Mais bon, avec le recul, je me suis rendue compte que je l'appréciais au travail, c'est tout »*

Agnès - 29 ans – esthéticienne - 2 enfants - en fin de congé parental

**Pour autant, le congé parental ne se traduit pas nécessairement par un rétrécissement du réseau social des bénéficiaires.** Quelques enquêtées expliquent même que le dispositif leur a permis de « booster » leur sociabilité : *« J'ai rencontré plein de monde en congé parental, c'est vachement plus sympa... J'ai l'impression d'avoir plus d'amis qu'avant, avec ma petite vie boulot / dodo »* explique ainsi Agnès.

Durant le congé, **l'école et le quartier se substituent au lieu de travail comme espaces de communications et d'échanges**. Si les femmes perdent contact avec tout au partie de leurs collègues, elles tissent en revanche de **nouveaux liens avec d'autres parents**, notamment avec les mères qui s'occupent des accompagnements journaliers des enfants dans leur établissement scolaire :

*« J'ai découvert de nouvelles personnes avec le congé, c'est clair. Avant, je ne connaissais pas les mamans à l'école. Maintenant si. Tous les nouveaux amis qu'on a pu se faire, c'est par le biais de l'école, c'est des papas et des mamans »*

Brigitte - 36 ans - aide à domicile - 4 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

*« C'est vrai que j'ai pu rencontrer du monde. Depuis que je suis en congé, j'ai surtout développé le concept "café cigarette entre mamans", j'en connais pas mal maintenant »*

Maïssa - 44 ans - secrétaire juridique - 2 enfants - en milieu de congé parental

Par ailleurs, **les femmes ne voient pas nécessairement disparaître leur ancien réseau amical**. Le congé leur permet même parfois d'augmenter la fréquence de leurs rencontres avec certaines de leurs amies :

*« Je vois beaucoup l'une de mes copines qui est au chômage, elle passe à la maison presque toutes les semaines »*

Virginie - 31 ans - chargée d'insertion - 3 enfants - en début de congé parental

*« Pour mes copines qui travaillent, ça ne change rien. Mais forcément, les autres, je les vois plus souvent qu'avant »*

Sybille - 36 ans - Professeur de piano - 3 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

Si la **sociabilité des femmes n'est pas forcément plus restreinte avec le congé**, elle change en revanche de forme. Pour reprendre l'expression de l'une de nos enquêtées, on peut dire que la **sociabilité féminine durant le congé est nécessairement plus « ciblée » qu'auparavant**. En effet, il apparaît clairement que les bénéficiaires conservent essentiellement des liens avec des mères qui ne travaillent pas, l'effet de décalage ressenti avec leurs anciens collègues pouvant aussi exister avec leurs amies actives.

*« On entre dans un microcosme. Je rencontre d'autres mamans, de la même façon que les petites mémés avec leur chien ne rencontrent que des petites mémés avec leur chien ».*

Carole - 43 ans - déléguée commerciale - 3 enfants - en fin de congé parental

*« Le congé nous a isolé d'un couple d'amis pour qui le travail est super important. Ils ne partagent pas mon délire d'être chez moi avec mes enfants. Ils aiment les sorties, le théâtre, les voyages... alors le fait que je fasse des robes pour ma fille, ils n'en comprennent pas l'intérêt. On n'a pas gardé le contact »*

Agnès - 29 ans – esthéticienne - 2 enfants - en fin de congé parental

*« On est 7 copines d'école, et deux seulement à ne pas travailler... C'est surtout elles que je vois, moins les autres, qui vont me parler de leur boulot, et de leur patron tandis que je vais parler couches et petits tricots... »*

Maïssa - 44 ans - secrétaire juridique - 2 enfants - en milieu de congé parental

Le plus souvent, les bénéficiaires expliquent qu'elles se sentent moins à l'aise qu'avant dans leurs relations avec leurs ami(e)s en activité. Elles ont en effet le sentiment d'être moins « intéressantes » du fait de leur absence du monde professionnel, et craignent de ne plus alimenter comme il le faudrait les échanges avec leur réseau amical... Certaines disent avoir été carrément mises à l'écart par leurs amis actifs :

*« A table, on nous fait sentir qu'on n'est plus au fait des choses. Quand nos amis racontent leur vécu et leurs problèmes professionnels, je sens que ce n'est pas à moi qu'ils s'adressent... Il ne me revient pas d'apporter une quelconque réponse. Ils parlent entre eux de leur augmentation de salaire, de leur prise de responsabilités. Comme si je ne savais pas de quoi il s'agissait. On me demande juste d'un air inquiet : "mais qu'est-ce que tu vas faire après ?" »*

Sybille - 36 ans - Professeur de piano - 3 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

Dans ce contexte, **les bénéficiaires privilégient les contacts avec d'autres mères en congé parental ou des femmes au foyer.**

Par ailleurs, on observe en effet une **diminution de la sociabilité « externe » des femmes au profit de leur sociabilité interne, axée sur la sphère domestique.** Les enquêtées disent en effet sortir moins souvent à l'extérieur avec leurs amis et se rendre moins fréquemment chez eux qu'avant leur entrée dans le dispositif. Elles reçoivent plus volontiers à leur domicile, de manière relativement informelle, surtout durant les deux premières années de congé.

*« On fait moins de dîners chez les amis c'est sûr, mais c'est aussi du fait de l'âge de la petite »*  
Florine - 33 ans - contrôleur qualité dans une société de services - 2 enfants - en début de congé parental

*« En fait, j'invite surtout mes amies à la maison, pour des goûters avec leurs enfants et les miens. Les soirées chez eux ou au restaurant, on n'en fait plus vraiment »*  
Brigitte - 36 ans - aide à domicile - 4 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

Les femmes invitent chez elles des amies qui ont également des enfants. Ce fonctionnement est pratique : il n'exige pas de déplacement, et il leur offre une réelle pause (les enquêtées disent avoir l'esprit « libéré », les enfants étant occupés à jouer tous ensemble), en même temps qu'il permet à leurs enfants non scolarisés de s'inscrire dans un processus de socialisation avec leurs pairs.

**Lorsque les femmes sortent, elles restent surtout dans leur quartier,** comme l'illustrent très bien les propos de Célie :

*« Je vais chercher le pain, je me balade aux alentours, je papote avec la petite mamie d'en bas qui ne m'avait jamais vue en 13 ans... Je vois mes copines du bâtiment d'à côté »*  
Célie - 38 ans - secrétaire / comptable - 3 enfants - en début de congé parental

Ainsi, durant le congé, la sociabilité des femmes enquêtées se resserre autour des enfants. Mais elles se resserrent également autour du foyer et du quartier. On peut parler, pendant le congé, d'une **sociabilité féminine de proximité.**

## **1 – Un vécu de l'expérience qui diffère en fonction de certains facteurs structurants**

Lors de l'expérience du congé parental, les femmes – quels que soient leur âge, leur catégorie socioprofessionnelle, leur parcours professionnel, leur trajectoire biographique... – vivent un véritable bouleversement : en effet leurs habitudes, leur organisation au quotidien, leur rythme de vie, leur sociabilité, et dans certains cas le fonctionnement de leur couple se trouvent modifiés.

Les bénéficiaires sont ainsi confrontées à un nouveau mode de vie, auquel elles vont plus ou moins bien s'adapter. Les entretiens réalisés montrent en effet que **l'expérience du congé parental est vécue de manière très inégale par les bénéficiaires**. Si certaines s'épanouissent totalement dans le congé, d'autres supportent très mal la situation, qui peut même les plonger dans un état quasi dépressif :

*« Ça me convient. Plus j'avance, plus je me rends compte que c'est fait pour moi. Je suis heureuse »*

Brigitte - 36 ans - aide à domicile - 4 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

*« Mes filles, quand je ne les voyais pas elles me manquaient, mais maintenant que je les vois toute la journée elles me fatiguent ! J'ai l'impression d'être crevée tout le temps »*

Aminata - 23 ans – télé conseillère - 2 enfants - en début de congé parental

**Le vécu du congé parental dépend évidemment de la manière dont les bénéficiaires sont entrées dans le dispositif**. En effet, si certaines femmes ont choisi de s'inscrire dans le dispositif, d'autres y ont été contraintes du fait de l'absence de mode de garde disponible ou accessible, de conditions de travail insatisfaisantes et / ou d'un arbitrage financier en défaveur du maintien dans l'emploi. Globalement, les femmes qui ont fait le choix du congé parental vivent mieux leur situation de mère au foyer que celles qui s'y sont retrouvées par défaut :

*« On ne fait pas les enfants pour les mettre en nounou, et en plus, j'avais pas confiance en la nourrice. Je vis très bien mon congé, je l'ai choisi. Je suis contente, c'est super d'être avec ses enfants, de les voir évoluer, c'est génial »*

Géraldine - 23 ans – serveuse - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« J'ai fréquemment un sentiment de déprime. Ne parler avec personne d'adulte la journée, c'est dur, ça me pèse. Du coup je cogite beaucoup. Mais je n'ai pas pris le congé par choix, c'était pour ne pas me retrouver sans rien, sans ressources. J'étais confrontée à un problème de mutation... Je ne l'aurai jamais envisagé sinon »*

Violaine - 33 ans - secrétaire médicale - 3 enfants - en début de congé parental

Mais une série d'autres facteurs entrent également en ligne de compte. La manière dont les femmes vont vivre leur congé parental est surtout **fonction du décalage ou de la conformité entre la situation dans laquelle il les plonge et leurs habitus familiaux, leurs expériences passées**, et, plus globalement, **avec l'image qu'elles ont d'elles-mêmes et la définition de soi qu'elles ont jusqu'alors élaborées**. A ce propos, l'étude réalisée par Stéphanie Gosset-Connan sur « les usages des bénéficiaires de l'APE<sup>23</sup> attribuée pour le deuxième enfant » a notamment montré que :

- les femmes « *victimes d'une scolarité écourtée ou inadaptée* », ayant alterné depuis leur entrée sur le marché du travail emplois disparates de courte durée et périodes de chômage, se plaisent dans un rôle unique de mère et n'ont aucun mal à substituer à leur vie professionnelle une vie quasi exclusivement familiale ;
- à l'inverse, les femmes avec une trajectoire professionnelle régulière, en adéquation avec une formation initiale, et percevant le travail comme un moyen de valorisation et d'ouverture sociale, ne se reconnaissent pas dans le rôle de mère au foyer et disent mal supporter de vivre par procuration à travers leurs enfants et leur mari<sup>24</sup>.

Les propos recueillis au cours de la présente étude confirment ces constats (cf. typologie des bénéficiaires présentée plus loin), et montrent également que **les habitus transmis par le milieu familial au cours de la socialisation primaire** jouent sur la manière dont les femmes vont vivre leur expérience du congé :

*« Dans l'ensemble je vis mon congé plutôt bien. Ma mère était mère au foyer, j'ai été élevée là-dedans tout comme mon mari. Ma mère était très proche de mes frères et moi, elle s'est bien occupée de nous, elle était là quand on avait besoin de parler... »*

Virginie - 31 ans - chargée d'insertion - 3 enfants - en début de congé parental

*« Je n'ai pas été élevée dans un cadre où les femmes sont forcément au foyer. Je partage des choses avec ma famille, c'est bien. Mais je n'en retire pas de bénéfice au niveau personnel. Au contraire, le fait de moins sortir et de rester beaucoup à la maison fait que je grossis. Et puis moralement, le fait d'être coincée à la maison joue sur l'estime de soi, on manque de temps pour soi et on est bloqué par le manque d'argent »*

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

Le modèle fourni par la famille d'origine joue d'autant plus qu'il va déterminer le regard que celle-ci va porter sur le statut provisoire des bénéficiaires. Or les femmes qui sentent que leur entourage valide leur situation vivent en toute logique leur congé de manière plus positive que celles qui ont la sensation d'être invalidées :

*« Ma mère en plus est ravie que j'ai pris le congé, elle trouve ça vachement bien, et me valorise énormément »*

Virginie - 31 ans - chargée d'insertion - 3 enfants - en début de congé parental

<sup>23</sup> L'APE est l'allocation parentale d'éducation.

<sup>24</sup> Gosset-Connan S., « Les usages des bénéficiaires de l'APE attribuée pour le deuxième enfant », in *Recherches et Prévisions*, n° 75, mars 2004.

*« Dans l'esprit des gens, quand on est à la maison, on ne fait rien. Ma famille me le fait sentir par des réflexions ou s'invite en disant : "on viendra de telle date à telle date, de toutes façons, tu ne travailles pas »*

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

En revanche, il ressort de notre étude que **le vécu du congé parental ne dépend pas du niveau de diplôme ou du type d'emploi exercé auparavant par les bénéficiaires**. En effet, les femmes peu qualifiées et insatisfaites de leurs anciennes conditions d'emploi ne vivent pas nécessairement mieux leur congé que les femmes davantage diplômées et épanouies dans leur poste. En réalité, c'est l'importance accordée à la valeur travail et non le type d'emploi précédemment occupé qui impacte le plus le vécu du congé parental. Or, contrairement aux représentations, il semblerait que l'importance accordée au travail dans la définition de soi puisse être déconnectée du degré de qualification voire d'appréciation du poste occupé. La typologie présentée plus loin illustre d'ailleurs parfaitement ce phénomène.

**L'ÂGE ET LE NOMBRE D'ENFANTS :  
DES CRITERES FINALEMENT PEU DETERMINANTS**

Il est important de noter que certains **facteurs, au départ pressentis comme potentiellement importants** dans la manière dont les femmes appréhendent et vivent leur expérience du congé parental, se **sont, à l'épreuve du terrain, révélés peu déterminants**.

Il en va ainsi du **nombre et de l'âge des enfants** des bénéficiaires. Conformément au cahier des charges, plusieurs configurations de fratries ont été enquêtées<sup>25</sup>. Mais l'analyse des entretiens réalisés ne permet pas de mettre au jour de liens entre ces facteurs et le processus de construction identitaire à l'œuvre chez les femmes durant la période d'interruption d'activité. Ces pistes d'analyse, infécondes, ont donc été abandonnées. Ainsi, elles ne se trouvent pas développées dans le présent rapport.

Dans tous les cas, on peut dire que **le congé parental confronte les femmes de manière particulièrement vive à l'exercice de la (ré) affirmation de soi**. En effet, il les plonge dans une situation inédite qui vient questionner leur utilité sociale et ce faisant les contraints à se justifier et à s'expliquer sur ce qu'elles font et sont. En effet, dans une société qui place le travail au cœur de son organisation, ceux qui ne travaillent pas s'inscrivent en décalage avec la norme en vigueur, et sont ainsi *« confrontés à des attentes de justification particulièrement prégnantes et généralisées »*<sup>26</sup>.

<sup>25</sup> Avec des écarts d'âge parfois tantôt resserrés, tantôt étendus.

<sup>26</sup> Demazière D., « Réduire la dissonance identitaire dans les interactions avec autrui. Peut-on être chômeur et militant à la fois ? », in *Négociations*, n°8, 2007.

Au-delà de leur situation d'inactivité, les femmes ont également à se justifier par rapport à leur perception d'une allocation, qui vient leur rappeler qu'elles ne sont pas en vacances malgré la dénomination du dispositif – le « congé » parental. On l'a dit, les bénéficiaires doivent rendre compte du service rendu en contrepartie de cette rémunération. **Elles doivent donc doublement prouver – à la société mais aussi, en un sens, à elles-mêmes – la légitimité de leur situation** : il s'agit à la fois de montrer qu'elles ne sont pas oisives et qu'elles s'occupent davantage (et mieux ?) de leurs enfants que les femmes actives.

## **2 – Les perspectives du retour à l'emploi appréhendées en fonction des « modes de gestion » du congé parental : vers une typologie**

Dans ce contexte, **le congé peut être défini comme un moment critique** entendu comme une période de crise **venant perturber ou tout au moins interroger « l'image de soi, la définition même que la personne donnait de soi à soi-même »** et aux autres<sup>27</sup>. Ce moment peut tout à fait s'inscrire dans la continuité de l'histoire passée des bénéficiaires et procéder d'une validation ou d'un renforcement de leur rôle et de leur identité. Mais il peut aussi constituer une rupture violente avec leur parcours antérieur. A cet égard, il peut être vécu de manière traumatique et déboucher sur de véritables tensions identitaires, donnant lieu à des bifurcations biographiques (changement radical de priorités de vie et d'image de soi chez les bénéficiaires).

Quoi qu'il en soit, les femmes vont, face aux tensions plus ou moins fortes qu'elles traversent au cours du congé, effectuer un **travail de gestion identitaire par lequel elles vont tenter de donner du sens à ce qu'elles vivent**, et de trouver une cohérence entre leur situation présente, leur trajectoire antérieure, et leurs aspirations pour l'avenir. L'enjeu étant de maintenir, réaffirmer ou reconstruire une définition de soi acceptable ou valorisée à la fois pour soi-même et pour les autres. Au cours de cet exercice, elles vont notamment **repenser leur positionnement au regard du travail et de l'emploi**. Cette réflexion va se traduire, selon les cas, par une mise à distance ou au contraire par un réinvestissement du monde professionnel. Elle va, de toutes façons, clairement impacter la perspective de retour au travail à l'échéance de la prestation.

Plus précisément, les entretiens approfondis réalisés auprès d'une trentaine de bénéficiaires en cours de congé parental ont permis d'identifier **quatre modes de gestion<sup>28</sup> de ce « moment critique », auxquels correspondent quatre types de positionnement par rapport au retour à l'emploi :**

- **un mode de gestion « revendicatif »** : les femmes concernées revendiquent leur choix du congé parental et leur statut de femme au foyer, elles mettent en avant l'expérience du congé comme extrêmement positive en la présentant comme en adéquation complète avec leur moi profond. Les bénéficiaires de ce groupe ne

<sup>27</sup> Dubar C., *La crise des identités : l'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF, 2001.

<sup>28</sup> Cette typologie s'inspire de celle élaborée par A. Franssen dans un texte portant sur le thème de l'évolution de l'identité professionnelle des travailleurs sociaux : Franssen A., « Etat social actif et métamorphoses des identités professionnelles. Essai de typologie des logiques de reconstruction identitaire des travailleurs sociaux », in *Pensée plurielle*, n°10, 2005.



semblent pas traversées par des tensions identitaires spécifiques et font au contraire état d'une concordance parfaite entre leur situation présente et la façon dont elles se définissent (concordance que leur situation avant congé ne leur offrait pas).

De fait, elles souhaitent prolonger au maximum leur situation d'inactivité au-delà même du dispositif, par l'inscription dans une carrière maternelle qui leur fournira la reconnaissance et l'épanouissement qu'elles n'ont, jusqu'alors, pas trouvés dans leurs expériences professionnelles.

- **un mode de gestion « défensif »** : les bénéficiaires qui adoptent ce mode de gestion ont une identité fortement marquée par l'idéal de conciliation vie familiale / vie professionnelle. Elles expliquent que le congé a engendré pour elles des tensions identitaires, en excluant temporairement de leur vie l'une des composantes qui contribuait jusqu'alors à leur équilibre et à leur épanouissement. Néanmoins, elles tentent de lisser ces tensions et de les minimiser, en adoptant une posture « défensive ». Elles font ainsi valoir la « permanence » de leur identité, par-delà les effets déstabilisants du congé.

Ces bénéficiaires réaffirment d'abord la légitimité et la cohérence de l'expérience qu'elles vivent au regard de l'ensemble de leur trajectoire et de leurs choix passés (investissement modéré dans le travail, choix du temps partiel, négociations d'horaires permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle...).

Elles se défendent ensuite d'une quelconque « démission identitaire » et soulignent que les transformations induites par le congé n'ont pas modifié leur conception de la vie ni leurs priorités. Elles insistent sur le fait que le congé parental n'a pas affecté leur volonté de travailler, et en font d'ailleurs la démonstration en formulant de nouveaux projets professionnels.

Pour les femmes de ces deux premiers groupes, le congé parental est présenté comme une étape s'inscrivant dans la continuité logique de leur trajectoire biographique et de leurs choix identitaires. Néanmoins, il ne se traduit pas de la même manière pour ces deux catégories de bénéficiaires en termes de retour à l'emploi : alors que les premières semblent tendre vers une sortie définitive du marché du travail, les deuxièmes paraissent s'orienter vers une réintégration du monde professionnel.

- **un mode de gestion « anémique »** : les bénéficiaires concernées ont une identité fortement marquée par le travail. La situation d'inactivité professionnelle les confronte à des tensions identitaires tellement fortes qu'elle débouche sur un effondrement voire une démission identitaire, c'est-à-dire sur la reconstruction, par ces femmes, d'une identité totalement opposée à celle qui les caractérisait avant l'entrée dans le dispositif.

Les femmes de ce groupe ne parviennent pas à gérer l'écart entre la représentation qu'elles ont d'elles-mêmes (image de femmes actives, indépendantes, socialement reconnues et utiles) et celle que leur renvoie l'expérience effective du congé. Dépourvues de repère, elles se retrouvent alors dans un grand désarroi intellectuel et moral.

Se sentant dévalorisées, elles éprouvent un fort sentiment d'échec qui les conduit à se replier sur elles-mêmes et à s'isoler progressivement de leur réseau social (anciennes collègues, amies..). Ce qui participe d'autant plus à leur perte de confiance et d'estime de soi. En proie à des doutes et des angoisses aigus sur leurs compétences et leurs capacités, elles finissent par rejeter le monde professionnel qu'elles ont jusqu'alors particulièrement investi et « décrochent » totalement de leurs ambitions professionnelles. Elles tendent à se projeter dans des emplois déqualifiés, et semblent prêtes à s'accommoder d'un déclassement social à l'issue du dispositif.

- **un mode de gestion « offensif »** : ces femmes présentent un profil assez similaire à celles précédemment décrites (mode de gestion anémique du congé) puisqu'elles ont également une identité fortement marquée par le travail et sont confrontées à l'occasion du congé à de fortes tensions identitaires. Mais elles s'en distinguent dans la mesure où elles adoptent des stratégies offensives pour y faire face.

Elles réalisent en effet un travail spécifique de réparation ou de restauration de leur identité personnelle, fortement déstabilisée par l'expérience d'inactivité. Elles réaffirment fortement la prégnance du travail dans leur vie, notamment par la formulation de nouveaux projets professionnels, plus ambitieux que ceux envisagés avant l'entrée dans le dispositif. Afin de réduire la frustration qu'elles éprouvent, ces femmes envisagent même parfois de mettre fin à leur congé avant son terme.

Pour ces bénéficiaires, le congé est l'occasion d'une remobilisation, d'un réinvestissement du monde professionnel « par le haut ». Cette période les motive en effet pour réintégrer le monde du travail et y faire la preuve de leurs compétences, donner toute la mesure de leurs capacités.

Pour les femmes de ces deux derniers groupes, le congé parental est présenté comme une expérience s'inscrivant dans une rupture avec leur trajectoire biographique et leurs choix identitaires. Mais là encore, il n'a pas, pour ces deux catégories de bénéficiaires, les mêmes effets en termes de retour à l'emploi. Alors que les femmes au « mode de gestion anémique » risquent de sortir définitivement du monde professionnel, celles qui adoptent une attitude offensive s'orientent vraisemblablement vers une réintégration de celui-ci.

Soulignons qu'il s'agit là d'idéaux types qui, par définition, se retrouvent rarement de manière aussi pure dans la réalité<sup>29</sup>. Par ailleurs, toutes les femmes rencontrées ne relèvent pas nécessairement de l'un ou l'autre de ces quatre « types » : quelques bénéficiaires empruntent des traits à deux d'entre eux.

## **21 – Mode de gestion « revendicatif » du congé et inscription dans une carrière maternelle**

Parmi notre échantillon, seules **quatre femmes** appartiennent à cette catégorie. **Le mode de gestion « revendicatif » du congé est ainsi celui que l'on retrouve le plus rarement.**

---

<sup>29</sup> L'idéal type reposant sur des faits dont l'observateur a isolé les traits les plus significatifs afin d'élaborer un modèle d'intelligibilité d'une certaine réalité.

Les bénéficiaires concernées sont **entrées dans le dispositif** du congé parental **de manière volontaire**. Ce choix s'est souvent imposé à elles comme une évidence, en lien avec des convictions éducatives fortes (nécessité de la présence permanente de la mère auprès de ses enfants en bas âge) souvent antérieures à leur maternité. En effet, ces femmes déclarent avoir « toujours su » qu'elles s'arrêteraient de travailler à la naissance de leurs enfants. L'idée d'une délégation à un tiers pour l'éducation des enfants est difficilement admise voire insupportable.

*« J'ai toujours su que mes enfants, je m'en occuperais. Dans l'ordre des priorités et des valeurs c'était vraiment très important »*

Hélène - 28 ans - rédactrice de comptes-rendus de réunions - 3 enfants - en début de congé parental (renouvellement)

Entrées dans la maternité de manière relativement précoce, elles ont souvent un nombre d'enfants supérieur à la moyenne des femmes (plus de 3 enfants).

*« Etre maman a été un rêve très tôt, Je disais à ma mère que j'avais hâte d'être une femme pour avoir des enfants. J'en voulais dès l'âge de 18 ans, dès que j'ai commencé ma relation avec mon mari. J'en ai eu 4 »*

Brigitte - 36 ans - aide à domicile - 4 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

Elles **valorisent fortement la sphère familiale et le rôle maternel**, qu'elles ont très tôt privilégiés par rapport à la sphère professionnelle, sans doute en lien avec le modèle qu'elles ont eu à voir durant leur propre enfance (leur mère ne travaillait pas et tirait son statut social de son rôle de mère, d'épouse et de ménagère).

*« J'ai fait passer la maternité avant le reste. Chacun a un rôle dans l'éducation des enfants mais celui de la mère est irremplaçable pendant les premières années de la vie, ne serait-ce que par l'allaitement »*

Hélène - 28 ans - rédactrice de comptes-rendus de réunions - 3 enfants - en début de congé parental (renouvellement)

*« Quand on voit sa belle-mère toujours là, disponible au foyer, quand on grandit aussi avec ce modèle là, on l'intègre aussi. Et on reproduit la même chose avec ses enfants. Pour moi, les parents doivent être toujours disponibles pour les enfants »*

Chantal - 40 ans - agent de nettoyage - 6 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

*« Enfant, j'ai vécu alternativement les deux : "maman qui travaille" et "maman qui ne travaille pas". Eh bien j'ai nettement préféré les années de ma vie où ma mère était au foyer. Et j'ai très tôt eu cette volonté aussi de sécuriser au maximum mes enfants en restant auprès d'eux au lieu de travailler »*

Sophie - 33 ans - vacataire en bibliothèque - 2 enfants - en fin de congé parental

Ces bénéficiaires ont toujours entretenu un rapport distancé au travail, et affirment s'être faiblement investies d'abord dans les études puis dans leur vie professionnelle. Elles exerçaient d'ailleurs souvent une activité à temps partiel avant l'entrée dans le congé parental. Ces femmes expliquent avoir peu d'ambition professionnelle. Elles se sont **avant tout inscrites dans l'emploi en réponse à une nécessité financière** et n'ont pas recherché à exercer un métier en lien avec leurs centres d'intérêt.

*« J'ai fait des études parce que mes parents m'ont dit d'en faire. Je n'avais pas d'idée de ce que je voulais faire. J'ai fait allemand parce que mon père est allemand. Je n'ai jamais eu de plan de carrière. J'ai pris un boulot en bibliothèque comme mon conjoint, même si c'est pas très fun, pour gagner un peu de sous »*

Sophie - 33 ans - vacataire en bibliothèque - 2 enfants - en fin de congé parental

Leur faible niveau de diplôme et leur conception utilitaire du travail les ont amenées à postuler sur des postes peu qualifiés et faiblement sélectifs (agent de nettoyage, aide à domicile...). Ce qui a contribué à renforcer leur vision contraignante et peu épanouissante du travail, et les a conduit, a fortiori, à valoriser encore davantage l'expérience maternelle. Face à un emploi peu reconnu et gratifiant, elles ont en effet trouvé dans l'attention et le soin apporté à l'enfant une source de renarcissisation de soi, de revalorisation identitaire.

*« Je n'ai pas de diplôme, donc j'ai pris un travail d'aide à domicile. Une connaissance à la sortie de l'école m'avait dit qu'on pouvait choisir ses jours et horaires de travail dans ce métier. Financièrement, il fallait que je travaille, ça nous permettait de partir en vacances, de s'octroyer des activités avec les enfants... Ça ne me convenait pas... La plupart des personnes âgées pensent qu'on est la boniche. On a envie de passer de plus en plus de temps auprès des enfants donc du coup on prend un travail moins épanouissant. Et au final, on a encore moins envie d'aller travailler, parce qu'on s'épanouit plus dans son rôle de maman que dans le travail »*

Brigitte - 36 ans - aide à domicile - 4 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

Ces femmes ont souvent arrêté leur activité professionnelle ou réduit leurs horaires à l'occasion de leur première grossesse. Ayant apprécié la possibilité d'assister aux grandes étapes du développement de leur enfant et de créer avec lui une relation et une complicité fortes, elles ont fait le choix du congé parental à taux plein à la naissance de leur deuxième enfant. Congé qu'elles ont parfois renouvelé ensuite pour les naissances suivantes (l'une des bénéficiaires rencontrées est dans son quatrième congé parental), en raison d'une volonté « d'équité » entre tous leurs enfants, et d'une difficulté à se projeter dans l'emploi après une coupure importante avec le monde professionnel. Soulignons que pour ces femmes occupant des postes peu rémunérateurs, le faible différentiel de ressources entre la situation d'activité professionnelle et celle d'inactivité dans le cadre d'un congé parental constitue un élément supplémentaire en faveur du renouvellement de l'inscription dans le dispositif.

*« Pour mon deuxième enfant, j'ai pris le congé. C'était plus avantageux financièrement de rester à la maison que de payer une assistante maternelle, et mon job n'était pas passionnant. Il faut une motivation pour aller travailler... Je l'ai renouvelé pour le troisième et le quatrième, c'est un choix naturel, je ne me suis pas posée la question, c'était dans la continuité logique... Je voulais profiter au maximum des premières années car je sais à quel point les enfants grandissent vite »*

Brigitte - 36 ans - aide à domicile - 4 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

Le congé parental est **vécu** par ces bénéficiaires **de manière extrêmement positive**. D'abord parce qu'il leur permet de mettre en œuvre le modèle éducatif auquel elles adhèrent : celui de la présence maternelle continue auprès de l'enfant dans ses premières années de vie. Mais aussi parce que le congé contribue à leur épanouissement, à un double titre :

- **il est libérateur** : dégageant des contraintes du travail, il permet une grande souplesse d'organisation et offre du temps pour se reposer, se détendre, se consacrer à son bien-être (yoga, shopping, coiffeur...), ou encore s'inscrire dans de nouvelles activités de loisirs (photographie, danse...). Le rythme de vie durant le congé parental est présenté par cette catégorie de bénéficiaires comme « zen », « serein », « au ralenti » ;
- **il est à l'origine d'une sociabilité nouvelle**, d'une vie sociale plus riche qu'avant l'entrée dans le dispositif : la possibilité d'accompagner ses enfants à l'école et de participer davantage à la vie de l'établissement crée des occasions de rencontres avec d'autres parents, et notamment avec des mères également au foyer.

*« Ce sont les plus belles années de ma vie. Le congé me procure une vie tranquille, qui me permet de voir grandir mes enfants et de m'en occuper : je fais des jeux avec eux, je les masse dans le bain, je leur lis des histoires... Je gère mon temps comme je l'entends et je ne m'ennuie pas du tout, je fais aussi des choses pour moi. Je suis dans la sérénité et l'harmonie. Au travail, il y a des contraintes, du stress, un rythme qui ne me convient pas ».*  
Sophie - 33 ans - vacataire en bibliothèque - 2 enfants - en fin de congé parental

*« J'hésite moins à inviter des amis à la maison ou des copains des enfants... Je fais des repas pour nous, des crêpes et des gaufres pour les amis des enfants... Je sais que je peux ranger la maison le lendemain, ça me stresse moins que ce soit le bazar du coup... (...) Avant je ne connaissais pas les autres mamans, j'ai développé des amitiés grâce au congé parental, c'est clair... »*

Brigitte - 36 ans - aide à domicile - 4 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

**Souvent héritières d'un modèle familial construit autour de l'idée que « l'image rassurante de la femme au foyer, dévouée et au service des siens, attire le respect et l'approbation de la société »<sup>30</sup>**, ces femmes n'évoquent pas de perte d'estime de soi durant le congé parental. Au contraire, elles expliquent que cette période a renforcé leur confiance en soi. Pour ces femmes, la présence auprès de leurs enfants et l'acquisition de « compétences » maternelles sont une forte **source de valorisation et de reconnaissance**. A travers le congé, elles s'accomplissent « *en tant qu'être animé de responsabilités sociales à l'égard de l'autre* »<sup>31</sup>.

*« A aucun moment je ne me suis sentie dévalorisée ou nulle. Beaucoup de mamans ont l'impression de ne pas avoir de reconnaissance ou de statut, ce n'est pas mon cas »*

Sophie - 33 ans - vacataire en bibliothèque - 2 enfants - en fin de congé parental

*« J'ai beaucoup plus confiance en moi que lorsque je travaillais comme aide à domicile. Je suis mieux dans mes baskets. Le rôle que je joue aujourd'hui est beaucoup plus épanouissant. J'apprends plus avec mes enfants aujourd'hui (...) Je suis bien. J'ai de l'humour et de la répartie. Je n'ai pas ma journée de travail à raconter à mon conjoint le soir mais ça ne veut pas dire que je n'ai rien à dire. J'ai autant de choses à raconter que lui »*

Brigitte - 36 ans - aide à domicile - 4 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

L'expérience du congé parental est vécue de manière d'autant plus positive par ces femmes qu'elles se sentent validées par leurs conjoints dans leur choix. Certaines bénéficiaires expliquent ainsi que leur compagnon les juge plus sereines, moins stressées, et plus disponibles pour l'ensemble de la famille grâce au dispositif. D'autres relatent que leur conjoint apprécie de pouvoir se consacrer à la réalisation de sa carrière, étant déchargé de tout ou partie des charges domestiques.

Notons que ces bénéficiaires font généralement part d'un **fonctionnement conjugal « traditionnel »**. Au sein de leur couple, elles ont en effet toujours assumé la majorité des tâches domestiques et éducatives. Le congé vient accentuer voire radicaliser cette tendance : au fur et à mesure de l'avancée dans le dispositif, les femmes relevant de cette catégorie assument une part toujours plus grande – voire la totalité – du travail domestique. Soulignons que ces bénéficiaires ne vivent pas cette situation comme une injustice et ne revendiquent pas une répartition plus égalitaire des tâches. Au contraire, certaines tiennent à conserver leurs prérogatives familiales, doutant des capacités de leur conjoint à s'occuper de la maison d'une manière satisfaisante.

*« Je ne travaille pas la journée donc je fais le repassage et les machines, la poussière, les vitres... Avant, je le faisais aussi. Notre organisation n'a pas changé. Tout ce qui est logistique par rapport aux enfants je m'en occupe. Ça me va très bien d'avoir le contrôle sur tout ça. Il aimerait bien repasser parfois, il me demande de lui montrer. Mais je refuse »*

Sophie - 33 ans - vacataire en bibliothèque - 2 enfants - en fin de congé parental

<sup>30</sup> « Des femmes, du travail et des enfants : des vies dédoublées », in *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 3, n°2, 1990.

<sup>31</sup> Gosset-Connan S., « Les usages des bénéficiaires de l'APE attribuée pour le deuxième enfant », in *Recherche et Prévisions*, n° 75, mars 2004.

Les femmes de ce premier « type » ou « groupe » semblent avant tout s'inscrire dans le présent, et affirment n'avoir jamais « sérieusement » réfléchi à l'après congé. La reprise d'activité professionnelle leur paraît très éloignée (y compris lorsque la date de fin de congé est objectivement proche). Cette mise à distance de la reprise n'est pas à mettre en lien avec une angoisse du retour à l'emploi ou avec une quelconque difficulté à se fixer sur un projet professionnel précis.

En réalité, elle s'explique par le fait que les bénéficiaires concernées ont déjà « décroché » de l'univers professionnel depuis leur entrée dans le dispositif (parfois même avant). Aussi, il n'y a pas, pour elles, réellement lieu de réfléchir à l'après congé en termes de réinsertion professionnelle. Ces femmes ont plus ou moins consciemment procédé à un choix : celui de ne pas retourner sur le marché du travail. Elles réintégreront la sphère professionnelle uniquement si la situation financière de leur ménage l'exige. Dans ce cas, le type de poste occupé importera peu : il s'agira, comme avant l'entrée dans le dispositif, d'un emploi essentiellement « alimentaire ».

*« L'après congé ? Je préfère ne pas y penser car je n'ai pas envie de reprendre le travail. Je n'ai pas envie d'avoir quelqu'un qui me dit ce que je dois faire. Là, je suis libre de tout. Et je suis disponible pour mes enfants. Je ne souhaite pas enlever du temps à ma vie familiale. Ma vie est remplie de plein d'autres choses maintenant. Je suis toujours rattachée administrativement à mon employeur, il faudra que je me renseigne pour savoir à quel moment je dois lui dire que je ne reviendrai pas. Mais je pense qu'il s'en doute »*

Brigitte - 36 ans - aide à domicile - 4 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

*« Je ne suis pas motivée pour retravailler... Je ne veux pas y retourner. Si le salaire de mon mari est suffisant, je ne reprendrai pas du tout. Mais je le ferais s'il faut un peu plus d'argent pour être plus à l'aise. Je ne veux plus trop refaire du ménage. Je ne sais pas, pourquoi pas quelque chose en boulangerie ? Je m'inscrirais à l'ANPE et je prendrais ce qu'il y a, là où il y a besoin »*

Chantal - 40 ans - agent de nettoyage - 6 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

Pour cette catégorie de femmes, **le congé ne représente pas une parenthèse mais un « effet d'aubaine » : il s'inscrit dans la continuité logique d'un engagement dans une « carrière maternelle », déjà amorcé depuis plusieurs années** (expérience d'inactivité pour au moins un des précédents enfants...). En l'absence du dispositif, elles auraient selon toute vraisemblance arrêté de travailler et orienté définitivement leur style de vie vers le foyer :

*« Sans le congé, je n'occuperais plus mon poste... Je me serais arrêtée complètement, je serais mère au foyer »*

Hélène - 28 ans - rédactrice de comptes-rendus de réunions - 3 enfants - en début de congé parental (renouvellement)

*« Sans le congé, j'aurais démissionné et je n'aurais pas repris autre chose... »*

Chantal - 40 ans - agent de nettoyage - 6 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement), T+6

Par ailleurs, il est significatif que ces bénéficiaires n'aient pas conservé de contact avec leur employeur ou leurs collègues tout au long du congé.

Les femmes de ce groupe estiment qu'il existe une concordance parfaite entre leur moi profond et l'expérience du congé parental. Elles affirment que **l'arrêt d'activité n'a pas débouché pour elles sur une remise en question ou sur des tensions identitaires spécifiques**. De leur point de vue, il les a au contraire convaincues de la validité du sens qu'elles donnaient à leur vie et a renforcé l'image qu'elles avaient d'elles-mêmes (une image de mères avant tout).

*« Depuis que je suis mère, la famille est ma priorité. Je veux passer du temps avec mon conjoint et voir grandir mes enfants. Je n'ai jamais voulu être une working-girl, je n'ai jamais eu de plan de carrière. En plus je n'ai pas une énergie débordante et je suis angoissée. Dans le boulot, je devenais très vite irascible, énervée, fatiguée. Depuis que je suis en congé parental, mon mari me dit qu'il me voit heureuse et pas stressée. Etre mère au foyer ça me convient très bien. Je suis persuadée aujourd'hui que le travail ne m'épanouirait pas »*

Sophie - 33 ans - vacataire en bibliothèque - 2 enfants - en fin de congé parental

*« Moi je ne suis heureuse que quand je suis enceinte. J'ai toujours voulu avoir des enfants et rester à la maison pour m'en occuper. Il y a en a qui trouvent que le travail c'est génial, ça leur permet de s'aérer. Pas moi. Je peux très bien m'en passer. Avant d'arrêter, je voyais ça comme une contrainte, un calvaire. Et aujourd'hui ça ne me manque pas du tout. Je ne dis pas que je ne m'ennuie jamais. Mais je préfère largement ça que d'aller travailler. J'aime être auprès de mes enfants. Je me sens mère poule vraiment. Je vois ma vie comme ça »*

Chantal - 40 ans - agent de nettoyage - 6 enfants - en milieu de congé parental  
(renouvellement)

**Le dispositif a conforté** en quelque sorte **ces femmes dans leurs choix identitaires**. Il a même renforcé leur désir d'inscription dans une carrière maternelle. **Au fur et à mesure de leur avancée dans le congé, les femmes de ce groupe semblent en effet avoir « radicalisé » leur position concernant leur maintien au foyer.**

Lors de la première vague d'entretiens réalisée, **toutes les enquêtées tendaient vers une inscription dans un rôle de mère au foyer :**

*« L'idéal, ce serait que je sois mère au foyer. Ça m'emmerde de devoir reprendre un travail, je veux continuer à gérer mon temps comme je l'entends, sans contrainte... Dans quelque temps, je me vois déjà réfléchir à un troisième enfant »*

Sophie - 33 ans - vacataire en bibliothèque - 2 enfants - en fin de congé parental

*« Je suis heureuse, je suis là pour mes enfants. J'ai envie de continuer à être disponible, à suivre leur scolarité de près même après, en primaire et au collège... Je n'imagine pas reprendre après les trois ans... »*

Brigitte - 36 ans - aide à domicile - 4 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)



**Elles semblaient n'avoir jamais réellement pensé à un retour à l'emploi après le congé.** Les pistes qu'elles ont pu évoquer dans le cadre des entretiens étaient ainsi floues et peu réfléchies, n'ayant clairement pas vocation à être poursuivies concrètement :

*« Reprendre le travail ? Non... je n'y pense pas. Sinon, une amie m'a parlée récemment d'un concours d'adjoint administratif dans l'Education Nationale. C'est bien car on peut avoir son mercredi et ses vacances scolaires. Mais bon... Il faut pouvoir préparer ça avec des enfants. Ou sinon il y a assistante maternelle qui est un métier pas mal quand on a des enfants apparemment »*

Brigitte - 36 ans - aide à domicile - 4 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

Réinterrogées sur leurs perspectives professionnelles six mois après le premier entretien, **les bénéficiaires ont d'ailleurs complètement fait fi de ces quelques pistes, formulées six mois plus tôt. Elles ont toutes confirmé avec force leur désir de carrière maternelle.**

Sophie et Chantal, sorties du dispositif, n'ont pas repris le travail. Sophie est actuellement mère au foyer et Chantal, de nouveau enceinte, a repris un congé parental.

*« Je n'ai pas repris, et je suis très bien. Je peux m'occuper de mes enfants, faire l'éveil scolaire avec eux le mercredi, prendre du temps pour moi... Je veux un autre enfant mais mon mari ne veut pas, donc on va s'arrêter là, tant pis »*

Sophie - 33 ans - vacataire en bibliothèque - 2 enfants - en fin de congé parental - T+6

*« Vu que je suis actuellement enceinte, je vais prolonger mon congé jusqu'aux 3 ans du 6<sup>ème</sup>. Moi j'aime être à la maison Je n'ai aucune envie de retravailler, même après... »*

Chantal - 40 ans - agent de nettoyage - 6 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement) - T+6

Deux bénéficiaires sont, pour leur part, encore dans le dispositif : Hélène et Brigitte. La première envisage d'avoir un quatrième enfant et de renouveler son inscription dans le dispositif. La seconde souhaite de son côté rester auprès de ses enfants, afin de les aider et de les suivre dans leur évolution :

*« Je ne retravaillerai pas, car tout se passe vraiment très bien. Je sais m'occuper en plus, j'ai développé énormément de choses avec l'école... Je m'épanouis, je sais que c'est fait pour moi, je l'ai toujours senti... »*

Brigitte - 36 ans - aide à domicile - 4 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)- T+6

## 22 - Mode de gestion « défensif » du congé et remise en cause de l'idéal de conciliation

**Ce mode de gestion du congé concerne huit femmes enquêtées, soit le tiers de notre échantillon.** Le mode de gestion « défensif » du congé est ainsi l'un des plus fréquents.

Ces bénéficiaires sont plus mûres que celles appartenant au premier « type » décrit<sup>32</sup> et sont de fait inscrites dans la sphère professionnelle depuis plus longtemps. Elles sont **entrées dans le dispositif à taux plein de manière volontaire** afin de faire un break dans une carrière professionnelle déjà bien amorcée et/ou de prendre du temps avec leurs enfants (d'autant plus s'il s'agit de leur dernière grossesse) :

*« J'ai choisi le congé parental à taux plein pour mon troisième enfant. Il y a une différence au premier et au troisième : au premier ça ne se justifiait pas dans ma tête. Et surtout, je voulais faire une petite pause dans ma carrière. Pour moi, c'était l'occasion de faire une pause pour reprendre un autre type de poste, ça faisait 10 ans que j'étais au même poste et je cherchais en interne à bouger. Je n'envisageais pas de reprendre le même poste, j'étais bien mais j'avais envie de changer quand même, ce n'était pas par ras-le-bol mais plutôt dans le cadre d'une évolution »*

Sandrine - 35 ans - chargée d'études - 3 enfants - en milieu de congé parental

*« Je connais beaucoup de mamans qui ont pris le congé parental parce qu'elles étaient dans un trou noir professionnel, dans un travail qui les emmerdaient pour un salaire de misère. Moi non. J'ai pris le congé parental pour m'occuper de mes enfants. Quand ils seront plus grands, ils seront autonomes. C'est maintenant qu'ils ont besoin de moi »*

Céline - 38 ans - assistante commerciale / assistante de direction - 2 enfants - en début de congé parental

Les femmes de cette catégorie ont **une identité marquée par un fort désir de conciliation entre vie familiale, vie professionnelle, et vie sociale**. Elles se sont de fait toujours impliquées de manière modérée dans l'emploi, le travail étant pour elles une source d'épanouissement parmi d'autres. Néanmoins, elles ont un niveau de diplôme assez bon, et ont toujours recherché à occuper des postes qualifiés et en lien avec leurs centres d'intérêt.

*« Je suis prof de musique, ça me plaît beaucoup. Mais je ne suis pas une grande carriériste. J'ai énormément d'activités en dehors : artistiques, sociales, culturelles... Je ne me suis jamais consacrée au travail à 100 %. Pour moi, une vie épanouissante, c'est travailler, avoir des enfants et pouvoir s'en occuper sans trop se casser la tête au quotidien, avec du temps pour voir ses amis... »*

Sybille - 36 ans - Professeur de piano - 3 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

---

<sup>32</sup> 7 d'entre elles ont plus de 35 ans, alors que 3 des 5 femmes du type 1 ont moins de 35 ans.

**Leur carrière professionnelle a été jalonnée de compromis** (réduction de son temps de travail ou négociation de ses horaires avec l'employeur, acceptation d'un parcours professionnel non ascendant ou moins ambitieux que celui auquel elles auraient pu prétendre...), au fur et à mesure de la naissance des enfants, **pour parvenir au maintien d'un équilibre entre les sphères professionnelle et familiale**. Elles n'ont généralement pas souhaité s'arrêter pour leur premier enfant, ne voulant pas délaissier leur statut de femme active pour celui de mère au foyer dans lequel elles ne se reconnaissent pas. Mais à partir du deuxième ou du troisième enfant, les difficultés à mener de front deux sphères de responsabilités, le fait de se sentir « *fracturées, éparpillées et chronométrées dans leurs moindres déplacements et de devoir réussir des exploits pour honorer toutes leurs obligations* »<sup>33</sup>, les ont incitées à choisir le congé parental à taux plein. D'autant plus que la perspective du « dernier enfant » a souvent provoqué chez elles une certaine frustration et un sentiment de culpabilité *a posteriori* : culpabilité de ne pas avoir été suffisamment présentes auprès des aînés, d'avoir « manqué » les grandes étapes de leur développement... Dans ce contexte, le deuxième ou troisième enfant semble alors la dernière opportunité pour se « rattraper », pour être « une bonne mère ».

*« J'ai choisi le congé parental pour mon deuxième puis mon troisième pour pouvoir profiter d'eux, avoir des moments de complicité avec eux. J'ai été frustrée pour le premier de ne pas être présente. De ne pas voir ses premiers pas parce que je travaillais... Pour le premier, j'étais bien dans mon boulot et j'arrivais à tout gérer, je n'y avais pas pensé du tout »*

Célie - 38 ans - secrétaire / comptable - 3 enfants - en début de congé parental

*« Pour le premier, j'étais présente dans mon travail, j'aime faire les choses bien. Mais mon patron n'avait pas d'impératif horaire donc je rentrais tard. J'avais dit que je voulais des horaires un peu stables et fixes. Mais dans les faits, quand on est assistante de direction, on peut finir à 22 h 00. Avec le deuxième, je me voyais mal repartir comme ça... C'est anormal qu'une mère de base ne puisse pas rester plus longtemps auprès de son enfant après sa naissance. La séparation avant 6 mois c'est une hérésie pour les psychologues. Ce n'est pas en 30 minutes après le travail qu'on élève son enfant correctement. Il faut prendre le temps, être là.... Après, on se plaint que les enfants ne respectent plus les adultes, qu'ils n'ont plus de limites »*

Céline - 38 ans - assistante commerciale / assistante de direction - 2 enfants - en début de congé parental

Ces femmes n'avaient pas forcément envisagé de recourir un jour au congé parental. Mais l'expérimentation des difficultés de la conciliation lors de leur(s) précédente(s) maternité(s) (complexité logistique, reproches de l'employeur ou des collègues à l'occasion des absences ou retards liés aux enfants), cumulée à l'intériorisation des discours des experts (psychologues ou pédiatres) sur la prépondérance de la mère dans le soin et l'éducation du bébé, les ont poussées à laisser un temps de côté leur vie professionnelle pour se concentrer sur leur vie familiale :

---

<sup>33</sup> « Des femmes, du travail et des enfants : des vies dédoublées », in *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 3, n°2, 1990.

*« Je ne voulais pas forcément prendre le congé. J'aime travailler, j'en ai besoin pour mon épanouissement personnel, je trouve ça motivant. Mais c'est vrai qu'avec 2 enfants, la logistique aurait été un peu compliquée, surtout que mon entreprise a déménagé, et est à quarante-cinq minutes de route. Et puis je tenais à l'allaitement, il paraît vraiment que c'est mieux pour les enfants, ça leur apporte les nutriments dont ils ont besoin pour grandir et se développer en bonne santé. C'est vrai que c'est essentiel de partager les premiers moments...»*

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

Les bénéficiaires de cette catégorie **vivent le congé de manière assez sereine**. Elles éprouvent **un plaisir certain** à s'occuper de leurs progénitures et trouvent **des gratifications** dans les soins et l'éducation des enfants :

*« C'est hyper agréable d'être chez soi quand les enfants sont petits. Les enfants n'auront jamais plus 1 ou 2 ans, on ne peut pas faire d'arrêt sur image. C'est bien de les voir grandir et évoluer. Ils ont besoin de toute l'attention qu'on va leur donner. On leur offre un cadre privilégié pour démarrer leur vie. On voit à travers les yeux de notre enfant qu'il grandit mieux et s'épanouit »*

Aurélie - 30 ans - conseillère commerciale - 3 enfants - en début de congé parental

*« Avec le congé parental, il y a un confort, une qualité de vie, une sérénité pour toute la famille. Quand les enfants sont malades, je ne suis pas stressée à l'idée de devoir jongler entre l'entreprise et la nounou qui ne veut pas les garder. Ma fille, à un moment donné, avait la peau super sèche, j'ai pu lui mettre de la crème 5 fois par jour... Comment j'aurais pu faire ça avant ? Et le congé instaure un rythme : les accompagnements à l'école, le repas du midi à la maison ensemble, la sieste de la petite, puis le goûter de nouveau ensemble, le bain, etc... On grandit avec ses enfants, par tous ces contacts quotidiens qui créent le lien »*

Céline - 38 ans - assistante commerciale / assistante de direction - 2 enfants - en début de congé parental

Cependant, elles affirment que **la situation d'inactivité professionnelle leurs procure un épanouissement personnel très relatif et présente même un caractère sclérosant**. Elles déplorent l'isolement social et le manque de réflexion intellectuelle générée par le congé. Elles expriment parfois un **sentiment d'ennui**. En effet, le CLCA se substituant dans leur cas à un revenu plus élevé, il réduit le niveau de vie de leur ménage et restreint de manière non négligeable leurs possibilités de sorties. Enfin, elles regrettent que le congé les place dans **une position de « repère fonctionnel » du foyer**. Ces femmes tendent en effet à prendre, durant le congé, une place de pilier dans l'organisation familiale et domestique, leur conjoint se désinvestissant progressivement de certaines tâches qu'il remplissait auparavant. Et cette situation leur convient peu :

*« Tout le monde compte sur vous pour s'occuper du bébé, de la famille, et faire tourner la maison : je dois organiser les travaux, les repas avec les amis, appeler belle-maman, prendre rendez-vous chez les différents médecins, préparer les vacances... On prend l'habitude de voir maman tout faire, être la bonne à la maison. Par moment, j'ai l'impression d'être la mère de mes enfants mais aussi de mon mari »*

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

Par ailleurs, **l'expérience du congé ne permet pas à ces femmes de se réaliser totalement** puisqu'elle fait fi d'une partie pourtant constitutive de leur identité : leur « moi professionnel ».

*« J'ai besoin d'exercer une activité professionnelle, au-delà de l'aspect financier, pour mon bien-être personnel et pour ne pas être tout le temps chez soi. Avec le congé, on fait le choix de privilégier le côté de nous vie familiale pendant un temps. On est heureux en tant que père ou mère mais on laisse de côté le travail et l'épanouissement professionnel. C'est surtout un cadeau qu'on fait à l'enfant, mais à titre personnel ça n'apporte rien »*

Aurélié - 30 ans - conseillère commerciale - 3 enfants - en début de congé parental

*« Mes proches étaient super étonnés que quelqu'un comme moi, qui aime bosser, prenne un congé parental. Je suis une travailleuse, j'aime ce que je fais, je m'investis à fond. Je veux me rendre utile, faire les choses bien, j'ai toujours donné le maximum. Quand on s'occupe comme ça 24h sur 24 de ses enfants, on les découvre et on grandit avec eux. Mais on n'a plus de fenêtre sur l'extérieur.... Aujourd'hui, je pense que ma vie professionnelle est ponctuée de mon congé parental »*

Céline - 38 ans - assistante commerciale / assistante de direction - 2 enfants - en début de congé parental

Malgré tout, **ces femmes s'adaptent volontiers à leur situation**. Elles acceptent de se mettre entre parenthèse et de taire certaines de leurs envies. D'une part parce qu'elles savent que la situation est provisoire. D'autre part parce qu'elles vivraient difficilement de s'inscrire en décalage avec le discours ambiant concernant les devoirs maternels. Finalement, même si elles ne se sentent pas totalement faites pour ce rôle de mère au foyer, elles expliquent qu'il n'y a guère de raison de s'y sentir mal, puisqu'il se trouve validé et conforté dans la plupart de leurs interactions (avec leur conjoint, avec la société en général). Ainsi, elles n'expriment jamais le désir d'interrompre le congé avant son terme, l'ordre social des choses qui s'est établi au cours du dispositif tendant peu à peu à leur apparaître comme un ordre « naturel » et positif.

**L'expérience du congé génère** pour ces bénéficiaires **des tensions identitaires**, puisqu'il les place dans une situation qui ne leur permet pas d'exprimer et de faire vivre toutes les facettes de leur identité. Face à ces tensions, **elles adoptent une attitude résolument « défensive »** : Elles réaffirment la pertinence et la légitimité de leur choix, le bien-fondé du don de soi aux enfants, par la mise en exergue des effets bénéfiques du sacrifice réalisé sur l'ensemble du foyer. Elles évoquent ainsi une ambiance familiale plus détendue et sereine, ainsi qu'un resserrement des liens familiaux et un renforcement de leur solidité. Par ailleurs, les femmes de ce deuxième « type » insistent sur la différence d'épanouissement et de bien-être entre leur(s) premier(s) enfant(s) (qui a/ont connu une mère active), et celui qui bénéficie de leur présence au quotidien.

*« Je n'ai pas vraiment une personnalité à rester entre quatre murs toute la journée. Mais avant, je n'avais jamais le temps. Maintenant je ne suis plus pressée, je ne regarde pas l'heure. Donc je suis moins râleuse, moins autoritaire, moins gueularde et moins chiante. C'est plus agréable pour tout le monde (...) J'ai testé les deux : mère active et mère qui travaille. Et je vois bien la différence. Un enfant se sent plus en confiance quand sa mère est là tout le temps pour s'occuper de lui. Ma fille apprécie que je sois là pour lui faire des câlins quand elle est triste ou quand elle tombe... »*

Célie - 38 ans - secrétaire / comptable - 3 enfants - en début de congé parental

*« On a l'impression d'appartenir à notre famille au bout d'un moment. C'est nécessaire d'avoir une bulle personnelle : je veux avoir mon univers perso, où je puisse mettre mes talons hauts et mon tailleur et foncer... Mais je suis convaincue que c'est bien pour les enfants et pour la vie familiale en général »*

Valérie - 35 ans - attachée commerciale - 3 enfants - en début de congé parental

Ainsi, elles relativisent souvent les tensions vécues, soulignant qu'elles trouvent, dans l'épanouissement de leurs enfants, une compensation à une situation qu'elles ne jugent pas complètement satisfaisante :

*« Le travail me manque de temps en temps, surtout le dynamisme, le fait d'être dans l'action... Mais après, je regarde mes petits et je me dis que c'est quand même bien. Il y a eu des moments où j'en avais marre de rester à la maison, mais cela passe... »*

Géraldine - 23 ans – serveuse - 2 enfants - en milieu de congé parental

Ces bénéficiaires **ne semblent pas perdre de vue leur carrière, et mettent à profit le congé pour la repenser**. Elles se saisissent souvent de cette période d'inactivité comme d'une **opportunité pour faire un bilan** sur leur parcours professionnel et **engager une réflexion sur de nouveaux projets**, y compris lorsqu'elles se disent globalement satisfaites de leur poste et de leurs conditions de travail « avant congé ».

Certaines déclarent vouloir trouver une autre activité<sup>34</sup>. Elles font part d'un **désir de changer d'horizon professionnel et de se réorienter vers un domaine davantage en adéquation avec leurs désirs et aspirations actuels** :

*« Je me suis dit que c'était l'occasion de faire un point sur ma carrière. Rapidement, j'ai eu deux options en tête : reprendre le même poste ou profiter de cette occasion pour prendre un virage, changer d'orientation professionnelle. Je me suis rappelée que j'avais d'autres centres d'intérêt que la musique et que ça valait peut-être le coup de se lancer. J'ai décidé de suivre une formation par correspondance (CNED) dans le champ médical et de rencontrer des professionnels de ce domaine pour voir si ça me plaisait vraiment... »*

Sybille - 36 ans - Professeur de piano - 3 enfants - en milieu de congé parental  
(renouvellement)

---

<sup>34</sup> Une part des bénéficiaires sont en réalité contraintes de changer de poste du fait de facteurs externes (délocalisation, restructuration de l'entreprise...), sur lesquels nous reviendrons plus amplement dans la partie 3 du présent rapport.

*« Je me pose beaucoup de questions par rapport à un changement de type de boulot. Déjà, au début je m'étais dit que je pouvais profiter de cette période pour passer des concours ou chercher plus dans ce qui est livres pour enfants, bibliothèques, c'est un secteur qui m'attire beaucoup... Mais je n'ai pas plus creusé que cela pour l'instant... Je me pose beaucoup de questions et du coup c'est bien, c'est une période où on peut prendre du recul par rapport à ce qu'on fait. »*

Sandrine - 35 ans - chargée d'études - 3 enfants - en milieu de congé parental

D'autres, qui ont la possibilité et le souhait de réintégrer leur poste, envisagent volontiers de **suivre des formations en interne, pour donner un « nouveau souffle » à leur carrière.**

Ces femmes ont conscience du caractère nécessairement difficile du retour à l'emploi après trois ans d'éloignement du monde professionnel. Mais elles ne sont **pas particulièrement angoissées par la reprise d'une activité.** Elles gardent toute confiance en leurs capacités et en leurs compétences. En effet, le congé n'a pas affecté leur estime de soi. Il l'a même parfois renforcée, en leur offrant la possibilité de développer de nouvelles qualités :

*« Je n'ai pas d'inquiétude pour après. Je sais intégrer les consignes, j'ai une excellente mémoire, je suis réactive... Je sais que tout va bien se passer »*

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

*« Je n'ai pas d'appréhension particulière pour la suite. Je suis sérieuse et je capte vite. Et on acquiert durant le congé plein de qualités utiles pour le travail en plus : d'organisation, de gestion des conflits... »*

Sandrine - 35 ans - chargée d'études - 3 enfants - en milieu de congé parental

Les bénéficiaires de ce groupe **insistent sur le fait que les bouleversements induits par le congé les ont affectés sans pour autant remettre en question leur définition de soi**, leur identité profonde (celle de femmes plurielles, à la fois mères, mais aussi conjointes, amies, professionnelles, etc.). Pour faire la preuve de leur « permanence identitaire », elles décrivent notamment les stratégies de résistance qu'elles ont adoptées pour éviter un enfermement dans le rôle de mère au foyer : refus du développement d'une sociabilité centrée sur les enfants et sur l'école, préservation de moments pour soi (sorties, shopping, art créatif), mise en garde des membres du foyer quant au caractère temporaire de leur présence au domicile... Par ailleurs, elles **se défendent de toute mise à distance de l'emploi**, faisant valoir une anticipation précoce de leur après congé : gestion en amont de la logistique à mettre en place pour parvenir à tout concilier une fois l'activité reprise, maintien d'une activité intellectuelle durant le congé ou pratique d'exercices, notamment bureautiques, pour ne pas « perdre la main ».

*« J'ai tout de suite dit à mon mari et aux enfants que ce n'était pas parce que j'étais à la maison que j'étais corvéable à merci. J'ai aussi expliqué que ça ne serait pas tout le temps comme ça, qu'après tout le monde aurait un autre rythme de vie. Les enfants fréquentent des familles dont la maman n'est pas à la maison, c'est important ».*

Sybille - 36 ans - Professeur de piano - 3 enfants - en milieu de congé parental  
(renouvellement)

*« Je fais toujours très attention au niveau vestimentaire, je n'ai pas envie de donner l'image d'une femme au foyer en jogging qui ne se lave pas les cheveux... Et j'ai beaucoup d'amies qui travaillent, je ne veux pas être en décalage, je n'ai pas envie de me différencier des gens que je vois »*

Valérie - 35 ans - attachée commerciale - 3 enfants - en début de congé parental

*« J'ai fait de la frappe sur ordinateur pendant mon congé, j'ai proposé mon aide sur Internet à des étudiants pour taper leurs mémoires. J'ai acheté un logiciel Photoshop pour m'entraîner. Je reste informée des évolutions des choses dans mon domaine »*

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

**Pourtant, les enquêtées se trouvent bel et bien prises dans un processus de renégociation identitaire.** Le décalage observable dans leurs discours entre la première et la seconde vague d'entretiens traduit en effet **une prise de poids progressive de la sphère familiale dans leur identité, aux dépens de la sphère professionnelle.**

*« Au début, comme je vous disais, j'ai eu du mal à décrocher de mon boulot. Quand je voyais mes collègues qui sont des copines aussi, on parlait boulot et je demandais l'évolution des choses. Aujourd'hui, je ne demande plus. Je suis bien à la maison, et ça ne m'intéresse pas de savoir. Je ne me sens pas impliquée, ça ne me fait pas réagir. Je me suis détachée de tout ce qui concerne le travail. Ce qui m'importe c'est de ne pas trop mal m'en sortir avec les enfants »*

Charlotte - 36 ans - assistante bibliothèque - 3 enfants - en début de congé parental - T+6

**Certes, six mois après les premiers entretiens, toutes les femmes de ce groupe ont réaffirmé leur désir de retravailler.** Aucune n'a évoqué la possibilité de s'inscrire dans une carrière maternelle à l'issue du congé :

*« Avec l'entrée des enfants à l'école, on peut vite s'ennuyer. Et puis, je n'ai pas envie d'être mère au foyer. J'ai besoin d'avoir une activité »*

Aurélie - 30 ans - conseillère commerciale - 3 enfants - en début de congé parental - T+6

*« Je ne veux pas être mère au foyer. Je n'ai pas envie d'être bobonne à la maison, qu'on ne me voit plus que comme ça. J'ai besoin de me pousser, de voir de quoi je suis capable en dehors... »*

Charlotte - 36 ans - assistante bibliothèque - 3 enfants - en début de congé parental - T+6

**Néanmoins, les enquêtées sont revenues sur les projets qu'elles avaient initialement formulés et ont revu leurs perspectives professionnelles à la baisse<sup>35</sup>.**

Celles qui avaient un projet de reconversion l'ont mis en « stand by », repoussé voire carrément abandonné. Celles qui souhaitaient réintégrer leur poste ont renoncé à se former en interne. Enfin, celles qui envisageaient de trouver un autre poste dans leur domaine ont fait le « deuil » de l'intérêt de leur future activité :

---

<sup>35</sup> Notons qu'une seule des bénéficiaires de cette catégorie, Lucie, était sortie du dispositif à l'occasion du second entretien.



*« Je suis toujours en attente de mutation. Mon employeur est à Nanterre, et rien ne s'est libéré ici. Mon projet de reconversion dans l'édition pour enfants ? Non, je n'ai pas de piste réelle. Ce n'est pas concret. Je n'ai pas le temps de chercher avec mon fils toute la journée avec moi. Mes enfants me prennent tout mon temps. Pour l'instant, ce que je vais faire n'est pas du tout clair »*

Sandrine - 35 ans - chargée d'études - 3 enfants - en milieu de congé parental - T+6

*« Les projets dont j'avais parlés, la création d'une mini crèche ou le passage du concours de Professeur des Ecoles, je les ai abandonnés. C'est irréaliste de préparer ça quand on a des enfants encore petits... Ca demande un investissement trop important »*

Valérie - 35 ans - attachée commerciale - 3 enfants - en début de congé parental - T+6

*« Mon poste ne me plaît plus c'est sûr... (...) J'ai renoncé à l'idée de changer de Ministère, je n'ai rien concrétisé, car avec les enfants, ce n'est pas évident. Ils ont besoin d'énormément d'attention »*

Amandine - 33 ans - adjointe administrative dans un tribunal - 2 enfants - en milieu de congé parental - T+6

*« Par rapport à mon poste actuel... c'est clair que j'aurais bien aimé suivre des formations à mon retour. Mais finalement, je ne vais pas le faire. Sinon, je ne pourrai pas gérer la maison. Il y a beaucoup de choses qui sont bloquées à partir du moment où vous voulez récupérer votre enfant à l'école et vous en occuper »*

Charlotte - 36 ans - assistante bibliothèque - 3 enfants - en début de congé parental - T+6

Les bénéficiaires avancent des raisons essentiellement logistiques, pour expliquer l'absence de poursuite de leurs projets. Elles évoquent notamment le manque de temps pour entamer les démarches adéquates. Mais en réalité, semble apparaître progressivement chez elles **un fort attachement à la vie au foyer, ou, plus exactement, à son aspect sécurisant et routinier**. Le fonctionnement décrit quelques mois plus tôt comme sclérosant est désormais présenté comme appréciable. Dans certains cas, il est même fortement valorisé :

*« Mine de rien, quand on reste à la maison, la philosophie de vie change un peu. On se dit que c'est quand même sympa, on est tranquille... Quand on a goûté à ça... On ne se rend pas compte de ce qu'on perd quand on travaille »*

Sandrine - 35 ans - chargée d'études - 3 enfants - en milieu de congé parental - T+6

*« Je n'ai pas hâte que le congé parental se termine. Je me dis que c'est passé trop vite. Finalement, en congé, c'est plus facile d'avoir une vie sociale : je m'investis dans la vie de mon quartier, dans la vie de l'école, je rencontre des scrapeuses.... »*

Céline - 38 ans - assistante commerciale / assistante de direction - 2 enfants - en début de congé parental - T+6

*« Je suis pleinement satisfaite de ma situation, c'est quelque chose de très bien. On s'occupe soi-même de ses enfants, ça a une valeur immense le temps que je prends avec mes enfants, ça n'a pas de prix. C'est ça le plus important »*

Valérie - 35 ans - attachée commerciale - 3 enfants - en début de congé parental - T+6

**L'évolution du discours des enquêtées est le signe d'un glissement de leurs priorités en faveur de la vie familiale.** Au final, les femmes de cette deuxième catégorie ne s'inscrivent pas dans la permanence identitaire qu'elles revendiquent. Au fur et à mesure de leur avancée dans le congé, elles semblent **renoncer à l'idéal de conciliation qui structurerait jusqu'alors leur identité.** En effet, la perspective d'un équilibre entre sphère domestique et professionnelle disparaît à mesure que le travail apparaît comme « un concurrent direct » de l'épanouissement familial, ou, pour le dire autrement, comme une menace pour celui-ci :

*« Je ne pense pas pouvoir reprendre mon ancien emploi, il y a eu des fusions dans l'entreprise... Je le pressentais. Mon futur emploi ? Ce qui prédominera, ce sera moins une question de domaine d'emploi que de nombre d'heures par semaine : quelle flexibilité ? Et à quelle distance de chez moi ? Je ne crois pas pouvoir concilier goût du poste, du secteur, et vie familiale malheureusement »*

Céline - 38 ans - assistante commerciale / assistante de direction - 2 enfants - en début de congé parental - T+6

*« J'étais à 80 %, je vais reprendre à 50 %. Au départ, je crois que je vous l'avais dit, j'imaginai une reprise à 80 %, ça aurait été mieux. Quand on travaille à mi-temps, c'est dur de s'investir, parce que les gens nous voient que deux jours et demi par semaine. Donc ils ne pensent pas forcément à vous. On loupe des trucs quand on n'est pas là... Mais bon... Il faut choisir... 80 %, ça ne fait pas beaucoup de travail en moins, et on ne peut pas faire tout ce qu'on veut à la maison. On a trop la tête dans le guidon pour assurer chez soi. Donc je pense prendre l'option 50 % »*

Charlotte - 36 ans - assistante bibliothèque - 3 enfants - en début de congé parental - T+6

**Dans ce contexte, le raccrochage à l'emploi n'est pas assuré pour ce groupe, malgré sa volonté affichée de ne pas rester au foyer.** On peut imaginer que ces femmes rencontreront des difficultés pour trouver un poste compatible avec leurs exigences de présence auprès de leurs enfants. En effet, « *les opportunités professionnelles se raréfient à mesure que s'allonge la liste des doléances concernant l'emploi potentiel, a fortiori après une cessation d'activité relativement longue* »<sup>36</sup>.

Ce risque de « décrochage » ne concerne pas seulement les femmes souhaitant ou devant trouver un nouvel emploi après leurs 3 ans de pause professionnelle. Il peut aussi exister pour celles ayant l'assurance de retrouver leur poste à l'issue du congé. L'exemple de Lucie est à cet égard emblématique. Cette dernière, sortie du dispositif lors du second entretien, a réintégré son entreprise, comme elle l'envisageait lors de notre première rencontre. Mais le contenu de son poste a changé en 3 ans, et les tâches qui lui sont désormais confiées ne lui conviennent pas. De fait, Lucie souhaite aujourd'hui changer d'entreprise ; Elle a d'ailleurs entamé des démarches en ce sens. Mais ces nouvelles exigences, nées pendant le congé, pourraient compromettre ses chances de réussite :

---

<sup>36</sup> D. Maison, « Femmes au foyer. Expériences sociales », Dossier d'étude de la CNAF n°92, mai 2007.

*« J'ai refait mon CV, je vais envoyer des candidatures. Mais depuis le congé parental, il y a des choses que je n'accepterai plus. Il faut que je travaille dans une zone pas éloignée, un lieu proche et accessible, car je ne veux pas laisser la petite trop tôt en garderie. Sinon, ça veut dire que je fais une croix sur ma vie de famille. Et je veux des horaires de bureau, qui se calent sur les horaires de la crèche et de l'école. C'est essentiel. Pour l'instant je n'ai pas vu beaucoup d'annonces qui convenaient... »*

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental - T+6

Ainsi, on peut dire que le **dispositif représente** pour cette catégorie de bénéficiaires un moment de « crise » au regard du retour à l'emploi. Il **est** en effet **susceptible de les faire « décrocher » d'une situation professionnelle stable et appréciée pour une forme plus précaire d'emploi** (temps partiel, emplois peu qualifiés...), jugée plus compatible avec l'investissement familial recherché.

### 23 - Mode de gestion « anémique » du congé et risque de décrochage de l'emploi

Parmi l'échantillon de femmes rencontrées, seules **cinq appartiennent à cette catégorie**. Il est le mode de gestion du congé le moins fréquent, après celui appelé « revendicatif ».

Les bénéficiaires de cette catégorie sont **entrées dans le dispositif de manière contrainte**. Elles ne souhaitent pas recourir à cette option (elles ne l'ont d'ailleurs pas choisie pour les précédentes naissances) mais l'absence d'autres solutions (modes de garde accessibles, réseau familial mobilisable...) les a contraintes à s'y inscrire.

*« J'ai pris le congé parce qu'il n'y avait pas de place en crèche et que les assistantes maternelles à proximité vivent toutes dans des cités. Mais j'ai pleuré le jour où j'ai dû me résoudre à le prendre. Je ne me voyais pas garder les enfants toute la journée, je suis habituée à travailler, à bouger »*

Clara - 33 ans - assistante contrôle de gestion - 2 enfants - en fin de congé parental

*« Mon patron m'a dit que ce serait bien que je prenne un congé parental pour m'occuper de mes enfants, alors qu'il avait poussé une collègue enceinte à démissionner un an auparavant ! Cette histoire m'avait stressée mais il n'a pas eu la même réaction du tout avec moi. En fait, sachant qu'il allait partir à la retraite en 2011 et fermer l'agence, ça l'arrangeait... C'était ça ou j'allais de toutes manières être licenciée »*

Nadia - 30 ans - agent de voyage - 2 enfants - en milieu de congé parental

Ces bénéficiaires n'ont pas nécessairement suivi de formation poussée et n'appartiennent pas à des catégories socioprofessionnelles supérieures. Elles ont en revanche une « **identité par le travail** » **très marquée** : le travail a toujours constitué une dimension centrale de leur identité. Ces femmes sont entrées assez tôt dans le monde professionnel. Elles y ont progressivement fait leur place et ont acquis la reconnaissance de leurs pairs, grâce à un investissement important et une implication soutenue. Certaines aspirent à des responsabilités et ont de fortes ambitions professionnelles.

*« J'ai d'abord été vendeuse, puis responsable de deux magasins de prêt-à-porter. Puis je suis passée assistante commerciale dans une grande agence immobilière en CDD puis en CDI. J'ai bataillé pour devenir négociatrice, le poste présentait un grand intérêt et il y avait aussi augmentation de salaire »*

Bénédicte - 29 ans - assistante commerciale - 5 enfants - en début de congé parental

*« Je suis toujours allée au travail en étant contente. J'ai toujours été autonome, et on ne m'a jamais fait de reproche, je travaille bien »*

Clara - 33 ans - assistante contrôle de gestion - 2 enfants - en fin de congé parental

*« Moi, il me faut mon travail, c'est vital et ça me permet d'aller bien, sinon je sais que je vais déprimer. Mon mari ne comprend pas, mais c'est parce qu'il travaille pour gagner de l'argent, alors que moi c'est vraiment une passion, j'étais hyper heureuse d'aller travailler »*

Nadia - 30 ans - agent de voyage - 2 enfants - en milieu de congé parental

Du point de vue de ces femmes, le **travail constitue une des premières sources de réalisation de soi**. Les enquêtées de ce groupe affirment que la naissance de leurs enfants n'a pas fondamentalement remis en cause leur représentation du travail ni inversé la hiérarchie de leurs priorités. Ainsi, **elles expliquent avoir tout fait pour maintenir un fort degré d'implication professionnelle, même avec plusieurs enfants**.

*« J'ai commencé à travailler très tôt, à 16 ans, je ne pensais pas aux enfants. Quand j'ai décrété vouloir des enfants, j'ai continué à m'investir dans mon boulot à fond. Ce n'est pas parce qu'on travaille qu'on aime moins ses enfants. Après tout, les enfants qui ont une nounou et vont en centre aéré ne sont pas plus malheureux, au contraire... Rester à la maison, ça ne me ressemble pas »*

Maïssa - 44 ans - secrétaire juridique - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« Moi, j'ai toujours eu une ligne de conduite pour que mes enfants n'interfèrent pas dans ma vie professionnelle. Je n'ai jamais voulu faire subir ça à mon employeur... Ou à moi-même d'ailleurs. Quand je suis au travail, personne n'a besoin de savoir que j'ai X enfants, qu'un tel a une grippe... »*

Clara - 33 ans - assistante contrôle de gestion - 2 enfants - en fin de congé parental

Cette troisième catégorie de bénéficiaires vit **le congé comme un véritable traumatisme**, assez similaire à l'expérience du chômage chez les personnes qui valorisent fortement le travail. En entrant dans le dispositif, ces femmes ont renoncé à l'activité qui structurait leurs journées, rythmait leur vie, leur conférait une indépendance financière et une valeur sociale... Elles ont ainsi perdu tous leurs repères. *« D'une temporalité meublée par le travail, [elles] passent à une temporalité construite de toutes sortes de petites expériences vécues où domine une impression de vide (le "vide de l'existence") »<sup>37</sup>.*

---

<sup>37</sup> Lemaire R., « La compétence temporelle des personnes en chômage (revue de la littérature) », in *Santé mentale au Québec*, vol. 12, n°2, 1987.

Se définissant comme des « bosseuses », ces femmes sont en effet marquées par un idéal de maximisation de l'utilisation du temps (le temps « plein » restant la norme en matière professionnelle). Or l'allure de la vie familiale ne leur permet pas toujours de gérer leur temps ni de l'optimiser comme elles le souhaiteraient. Mais elles n'ont pas la maîtrise de leur planning. Les diverses tâches qu'elles remplissent sont en fait temporellement orchestrées par leur(s) enfant(s) en bas âge. Le rythme biologique de ces derniers, par définition lent et très fractionné, s'impose à elles, les obligeant à des ralentissements ou à des temps de latence. **N'étant plus décisionnaires de leur emploi du temps, ces bénéficiaires ont la sensation d'être davantage spectatrices qu'actrices de leur journée.** Naît alors **un sentiment de lassitude et d'ennui** :

*« Je n'ai envie de rien, même pas d'aller au cinéma, alors que j'adore ça. C'est une lassitude généralisée, on se dit qu'on a le temps pour tout, ce qui fait qu'on glande ».*

Maïssa - 44 ans - secrétaire juridique - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« C'est long et super dur... On regarde le temps passer parfois. On ne voit pas d'adultes de la journée, je préfère largement être au travail franchement... Pour s'occuper des enfants à la limite on n'a même pas besoin de s'habiller. On traîne... »*

Clara - 33 ans - assistante contrôle de gestion - 2 enfants - en fin de congé parental

Les bénéficiaires de cette catégorie sont extrêmement angoissées quant à l'utilisation du temps libéré par le congé ; Elles ont l'impression de ne pas en faire « assez ». Ce sont celles qui éprouvent **la plus forte culpabilité à l'égard de leur conjoint** (dont elles ont la sensation de dépendre financièrement) **et de la société dans son ensemble**. Etant donné qu'elles sont rémunérées pour être au foyer, elles mettent un point d'honneur à ne pas se laisser aller à l'oisiveté, à rester « productives »...

Mais ce fonctionnement n'est finalement guère satisfaisant. Il les enjoint en effet à **accorder la majeure partie** voire la totalité de **leur temps aux tâches ménagères et éducatives, alors même qu'elles ont toujours veillé à ne pas être reléguées**, d'un point de vue identitaire, **dans la sphère domestique**.

Dans ce contexte, **le congé parental est très mal vécu**. Les femmes de cette catégorie ne s'épanouissent pas dans cette expérience qui les propulse dans des habits qu'elles n'ont jamais souhaité revêtir voire qu'elles ont toujours rejetés : ceux de la mère au foyer. Mais **leur fort degré d'exigence envers elles-mêmes les conduit**, malgré la forte insatisfaction qu'elles ressentent, **à se conformer toujours plus à l'image qu'elles ont de ce que doit être une « bonne mère »**, à donner toujours davantage à leur foyer ainsi qu'à leurs enfants.

*« Aujourd'hui c'est sûr, je ne suis pas épanouie à 100 % Il y a toutes ces contraintes ménagères que je me mets et qui maintenant passent au premier plan. Bon, ça ne peut pas durer tout le temps ! Je me suis fait avoir à mon propre rôle, j'ai voulu tout faire : cuisine, lessive, organisation, papiers administratifs, factures... Je me suis fait un planning dingue, sous prétexte que je ne bossais pas et que j'avais du temps. Je le fais volontairement, donc ça va. Et puis je n'arrive pas à faire autrement ».*

Bénédicte - 29 ans - assistante commerciale - 5 enfants - en début de congé parental

Ces bénéficiaires ressentent **une frustration d'autant plus grande qu'elles ne parviennent pas à s'accorder du temps pour soi** : les loisirs, perçus comme la récompense du travail, disparaissent avec lui. Ces femmes, qui avaient auparavant une vie sociale riche, ne sortent plus que rarement. Elles estiment que leur activité familiale n'est pas un travail, qu'elles ne sont donc pas « rentables », et qu'à ce titre, elles n'ont aucune légitimité à utiliser l'argent du ménage pour se faire plaisir :

*« Je n'ai plus de carte bleue. J'étais dépensière donc j'ai préféré clôturer mon compte quand je n'ai plus eu de salaire. Je suis obligée de demander à mon mari si je veux faire une course. C'est ma décision, ça me paraissait logique vu que je n'ai pas de salaire. Et je ne vais pas lui demander sa carte bleue pour m'inscrire au sport... »*

Bénédicte - 29 ans - assistante commerciale - 5 enfants - en début de congé parental

Par ailleurs, lorsqu'elles acceptent des sorties avec leurs amies, ces femmes n'y trouvent plus la même satisfaction qu'avant l'entrée dans le dispositif. En effet, **elles supportent difficilement le regard que porte sur elles leur ancien réseau de connaissances**. Les échanges avec leurs ami(e)s, également fortement construit(e)s autour du travail sur un plan identitaire, les confrontent au décalage existant entre l'image qu'elles ont d'elles-mêmes et celle qu'elles donnent à voir et renvoient en réalité :

*« Je passe pour la femme dévouée aux enfants. Donc tout le monde me demande de garder ses gosses. Parce qu'on se dit que je ne fais rien de mes journées... Par contre, plus personne ne me demande mon avis sur rien... Il y a des personnes que j'ai mis de côté car elles m'enferment dans un carcan : "tu veux pas être assistante maternelle ? Tu ne veux pas en faire un troisième ?" »*

Maïssa - 44 ans - secrétaire juridique - 2 enfants - en milieu de congé parental

Au fur et à mesure, **les femmes se trouvent enfermées dans un rôle en totale contradiction avec leur identité profonde**, ce qui génère pour elles de **fortes tensions voire un effondrement identitaire**. Les bénéficiaires de ce groupe disent ne plus se reconnaître, être devenues en quelque sorte extérieures à elles-mêmes. Centrées sur la sphère domestique, elles désinvestissent les autres domaines de leur vie, et s'oublient notamment en tant que femmes. La présence quotidienne au domicile et la faible fréquence des sorties les amènent à ne plus accorder d'importance à la présentation de soi, à négliger leur apparence physique. Certaines confient ne plus du tout se situer dans un rapport de séduction avec leur conjoint, qui leur reproche d'ailleurs souvent de ne plus mettre en valeur leur féminité.

*« Je me sens plus en adéquation avec une femme qui travaille qu'avec une femme au foyer, je me reconnais plus là-dedans (...) Avant j'aimais m'habiller et être en jupe. Aujourd'hui tout est dépouillé. Je ne me coiffe même pas, je me dis que je le ferai plus tard... Je ne suis plus en adéquation avec ce que je suis. Mon concubin me fait remarquer que je me néglige, que je ne lis plus alors que je lisais beaucoup, que je n'ai plus envie de sortir le soir, que je ne suis pas accueillante avec les gens qui passent à la maison »*

Maïssa - 44 ans - secrétaire juridique - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« C'est vrai qu'il y a beaucoup de chances pour que je reste toute la journée en jogging, moi qui étais en tailleur dans le boulot... c'est un peu la métamorphose »*

Bénédicte - 29 ans - assistante commerciale - 5 enfants - en début de congé parental

Si les bénéficiaires parviennent un temps à supporter la situation, elles finissent à un moment donné par ne plus croire « *aux histoires qu'elles se racontent pour donner du sens à leur expérience* »<sup>38</sup>. Elles font alors **le constat d'un échec** : malgré tous leurs efforts, l'investissement auprès des enfants ne remplace pas l'activité professionnelle, que ce soit en termes de gratifications, de reconnaissance ou encore de réalisation de soi.

*« Une mère au foyer, il faut qu'elle ait des activités intéressantes sinon c'est vraiment pas épanouissant... mais comme une mère au foyer n'a pas d'argent, c'est quasiment impossible. Parfois, quand je fais le bilan de ma journée, je me dis "Merde, j'ai fais que des trucs autour des enfants et de la maison" et ça me fait peur »*

Clara - 33 ans - assistante contrôle de gestion - 2 enfants - en fin de congé parental

*« J'ai fait le tour de rester à la maison toute la journée. Je n'en peux plus. Le café cigarette entre mamans, ça va bien 5 minutes. Et puis je cherche mes mots, je suis moins pertinente. Je n'améliore pas mon langage, ma culture... ».*

Maïssa - 44 ans - secrétaire juridique - 2 enfants - en milieu de congé parental

**Les enquêtées de ce groupe ne parviennent pas à redéfinir leur identité sur d'autres bases que celles du travail. Mais elles n'arrivent pas non plus à se raccrocher à leur identité professionnelle, qui leur semble souvent déjà loin.** Les échanges qu'elles maintiennent avec certains collègues les renvoient à des réalités et à des questionnements (ambiance au sein de l'entreprise, turn-over des salariés, évolution des pratiques et outils professionnels...) qu'elles ne sont plus habituées à vivre ni à gérer. Ils les conduisent ainsi à s'interroger sur leurs propres compétences et savoir-faire, ainsi que sur leur capacité à se comporter et évoluer de manière adéquate dans le monde professionnel. Ce faisant, ils les angoissent et ébranlent leur confiance en soi, ainsi que leur identité même, fortement construite autour de la valeur travail.

*« C'est difficile d'être confrontée au marché du travail après le congé. Le milieu juridique me fait peur maintenant... c'est angoissant. Le boulot que je connaissais bien a dû changer, toutes les procédures, etc. Ça fait peur mine de rien, que tout ait évolué sans nous »*

Maïssa - 44 ans - secrétaire juridique - 2 enfants - en milieu de congé parental

**Pour se sortir des tensions aiguës dans lesquelles elles se trouvent, les femmes relevant de cette catégorie procèdent à un réagencement identitaire** : elles repensent leurs priorités de vie à l'aune de l'expérience qu'elles vivent afin de trouver une cohérence et un sens à leur situation. Elles mettent ainsi à distance le monde du travail et **remettent en cause le bien-fondé de la centralité du travail dans leur vie.**

---

<sup>38</sup> Franssen A., « Etat social actif et métamorphoses des identités professionnelles. Essai de typologie des logiques de reconstruction identitaire des travailleurs sociaux », in *Pensée plurielle*, n°10, 2005.

*« J'avais plaisir à aller au travail. J'étais à fond dans le boulot, j'étais une battante. Je travaillais volontiers à Noël, le dimanche, où en soirée jusqu'à 20 h 00 – 21 h 00. Et ça ne me gênait pas de travailler toujours debout. Aujourd'hui, j'envisage le travail comme une manière de ramener de l'argent et de pouvoir manger. Comme une contrainte. Au début du congé parental, j'étais déterminée à retourner au travail. Mais ça a évolué au fur et à mesure. Je ne pense aujourd'hui plus du tout au travail, je suis concentrée sur ma famille »*

Agnès - 29 ans – esthéticienne - 2 enfants - en fin de congé parental

**Ce changement de posture donne lieu à des propos contradictoires :** au sein d'un même entretien ces bénéficiaires valorisent fortement – parfois à l'extrême – le travail puis le dénigrent ensuite, lui faisant porter tous les maux. Le monde du travail est soudain décrit comme hypocrite, superficiel, voire malsain. En comparaison, **le foyer est présenté comme sécurisant et réconfortant. Il se trouve tout à coup pourvu d'innombrables qualités, et la cohésion familiale érigée en modèle de vie :**

*« Quand je travaillais j'avais une vie... je ne vivais pas en fait... Et comme je travaillais le samedi, quand je rentrais j'étais trop crevée. Mon mari est content du coup, car quand il rentre je suis à la maison ! Quand on veut partir en vacances on peut le faire plus facilement, avant on était décalé... Pour ma fille aînée, je travaillais. J'ai raté ses premiers pas, je ne voyais pas ce qu'elle faisait en fait, j'ai tout raté pour ma fille, j'ai toujours été la dernière à voir... ».*

Nadia - 30 ans - agent de voyage - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« Quand on est à la maison, il y a plein de choses qu'on relativise. Avant, quand je bossais, j'étais à fond dans les magasins, la mode, la décoration. Avoir un niveau de vie pour acheter tel canapé, faire des sorties entre amis, trouver un moyen de garder les enfants... Cette pause m'a calmée. On se rend compte que la vie passe quand même malgré l'absence de belles fringues. Grâce au congé, je discute avec les enfants, je passe du temps avec eux, je leur raconte plein de trucs... Les enfants sont contents de ça ».*

Bénédicte - 29 ans - assistante commerciale - 5 enfants - en début de congé parental

La vie au travail, celle d'avant le congé parental, est présentée comme une vie superficielle », éloignée des vraies valeurs :

*« Me tenir informée sur les parfums, ça ne m'intéresse plus du tout. La couleur du rouge à lèvres, les produits de beauté, je m'en fous complètement maintenant, ça me paraît superficiel. Avec le congé, je m'éloigne de choses artificielles... ».*

Agnès - 29 ans – esthéticienne - 2 enfants - en fin de congé parental

*« Maintenant que je suis en congé, quand les enfants racontent leur journée, leurs histoires avec leurs copains, j'écoute bien plus, je suis plus attentive. Tous les jours, je regarde les cahiers, le mercredi je fais des crêpes. Avant, je ne savais même pas faire une quiche ! Je ne voyais jamais la maîtresse.... ».*

Bénédicte - 29 ans - assistante commerciale - 5 enfants - en début de congé parental



*« Je ne voulais pas du tout m'arrêter mais maintenant, je prends conscience de la chance que j'ai... C'est très positif pour les enfants. On se rend compte en voyant les enfants grandir qu'ils ont besoin de nous et que notre présence les épanouit... Quand on travaille tout le temps, on court partout, on n'a pas le temps de réfléchir ni de se poser. C'est le stress, on passe ses journées au travail. Aujourd'hui, je serais malheureuse de ne plus faire du dessin, des legos, des trucs tout bêtes avec mes enfants ».*

Clara - 33 ans - assistante contrôle de gestion - 2 enfants - en fin de congé parental

En réalité, les bénéficiaires appartenant à ce groupe ne semblent pas du tout convaincues des critiques qu'elles formulent à l'égard du monde de l'entreprise. L'ambiguïté permanente de leurs propos le montre bien. **Le monde du travail est surtout mis à distance dans une logique de protection** : habitées par un sentiment de déqualification, conscientes que les perspectives qui s'offrent à elles en termes de carrière sont désormais limitées par rapport à leurs ambitions initiales (du fait de leur nombre d'enfants et de leur retrait provisoire de l'emploi), **les bénéficiaires rejettent avant tout le monde du travail en réponse à leur peur d'être exclues par lui.**

*« Je ne me vois pas à la maison jusqu'à la fin de ma vie, je veux fuir cette lassitude, être socialement respectée, je me sens davantage en adéquation avec une femme qui travaille qu'avec une mère au foyer (...) Je voudrais bien être écoutante sociale. Bon, mais sur Internet ils demandent d'avoir une formation spécifique. Donc je ne vais pas être recrutée... Et puis je n'ai plus l'habitude de me vendre on va dire. J'avais pensé sinon aux concours pour intégrer l'ANPE, mais en vérité je n'entame pas les démarches. Je ne fais rien de concret pour trouver un poste pour après. Je demande juste aux gens de mon entourage si éventuellement ils ont entendu parler de quelque chose, de possibilités... Mais je vois bien que je suis larguée sur certaines choses, même toutes simples, j'ai perdu l'habitude de l'informatique, je n'ai plus certains réflexes... J'ai l'impression d'avoir perdu des neurones. Je me laisse la possibilité de ne pas retravailler, car finalement, je suis éloignée de ce que représente le marché du travail. Je ne sais même plus ce que je vauds... ».*

Maïssa - 44 ans - secrétaire juridique - 2 enfants - en milieu de congé parental

On assiste alors à **un comportement vis-à-vis de l'emploi s'apparentant au modèle du « tout ou rien »**. Ces femmes, qui ont toujours attaché au travail une valeur particulièrement forte, tendent à y renoncer précisément parce qu'elles estiment qu'elles ne pourront s'y investir pleinement à l'issue du congé du fait de leurs enfants.

**Cette catégorie de bénéficiaires** est celle qui paraît **la plus fragile au regard du retour à l'emploi.**

Aucune des enquêtées rencontrées ne souhaite réintégrer le poste occupé auparavant, même lorsque cela est possible : *« je ne pense pas reprendre, je ne sais pas si, aujourd'hui, je serai toujours aussi satisfaite de faire visiter des appartements à la location »* explique ainsi Bénédicte.

**Les projets qu'elles formulent pour leur avenir professionnel sont – volontairement ? – déconnectés de la réalité.** Certaines évoquent des pistes dont elles reconnaissent volontiers le caractère irréaliste, au regard de leur formation et des possibilités concrètes de leur réalisation : elles rêvent de monter une friperie pour enfants, de reprendre une crêperie, ou encore d'entamer une carrière de kinésithérapeute... D'autres parlent d'intégrer l'entreprise créée par leur conjoint, mais évoquent dans le même temps la fragilité financière de celle-ci et de leur volonté d'indépendance. Clara explique ainsi dans un premier temps : « *Je donne de temps en temps un coup de main à mon conjoint. Le fait d'avoir une liberté importante, de pouvoir organiser mon planning comme je le souhaite, c'est quelque chose qu'il sera difficile de retrouver ailleurs. Donc ça me fait réfléchir sur la possibilité de travailler pour lui définitivement... Je pourrai continuer à gérer le côté comptabilité/administratif de sa société, ça me permettrait de travailler à la maison, et en même temps de m'occuper de mes enfant. C'est une bonne solution* ». Puis elle revient sur cette idée dans la suite de l'entretien : « *Je le sens pas, je n'y connais rien, et puis je préfère que quelqu'un d'autre me donne un salaire. En plus, il faut mieux assurer un salaire en dehors, parce qu'en 2009, sa société n'a pas eu de travail régulièrement, et n'a pas rapporté d'argent* ».

Même celles qui souhaitent reprendre une activité dans leur branche professionnelle rendent leur projet peu réalisable, en le soumettant à une multitude d'exigences parfois contradictoires : proximité du lieu de travail, horaires conciliables avec une vie familiale, salaire au moins équivalent voire supérieur à celui perçu avant l'entrée dans le dispositif, intérêt de l'activité, niveau de responsabilités élevé...

**Inscrites dans une logique de protection, les enquêtées de cette catégorie font tout pour mettre à distance l'emploi et la perspective de reprise, alors même que le travail semble rester au cœur de leur identité.** Ce faisant, elles tiennent souvent des propos contradictoires qui instillent le doute sur leur volonté de rattachement (ou non rattachement) à l'emploi.

Si les premiers entretiens menés n'ont pas permis de décrypter les intentions réelles des bénéficiaires de ce groupe au regard de la reprise d'activité professionnelle, les seconds échanges ont en revanche apporté des éclairages sur ce point. Ils ont mis en avant l'existence **d'un réel risque de déqualification professionnelle voire de décrochage définitif de l'emploi pour cette catégorie de femmes.**

Six mois après les premiers entretiens, **les bénéficiaires semblent avoir opéré un virage à 180 degrés dans leur perception du travail.** Leurs perspectives d'emploi sont en effet totalement éloignées du parcours professionnel qu'elles s'étaient efforcées de construire avant l'entrée dans le dispositif. Agnès, Clara, Bénédicte, Maïssa, Nadia semblent avoir fait le deuil de leur identité de « *bosseuses* ».

Agnès, sortie du dispositif, a abandonné l'idée de retrouver un poste à plus fortes responsabilités dans son domaine (cosmétiques). Enceinte de son troisième enfant, elle envisage de renouveler son inscription dans le dispositif, et souhaite à terme ne pas reprendre d'activité, si la situation financière du ménage le permet.

**Les quatre autres femmes concernées semblent s'orienter vers des activités à la fois moins qualifiées et moins contraignantes que celles auparavant exercées :** vendeuse, assistante maternelle, secrétaire d'association... Leur angoisse de ne plus être à « la hauteur » sur le plan professionnel les empêche de se projeter dans un poste équivalent à celui précédemment occupé, avec des responsabilités similaires. Inquiètes à l'idée de « perdre la face » en essayant un refus sur le marché de l'emploi, les enquêtées préfèrent se disqualifier d'elles-mêmes. Ces angoisses, associées à la crainte de ne pas pouvoir remplir convenablement leurs obligations familiales, les poussent à s'accommoder de l'idée d'un déclassement social. Avec, à terme, le risque d'un glissement vers l'inactivité.

*« Je ne me vois pas rester au foyer... Ce n'est pas moi. Je voulais arrêter assez tôt. Mais j'ai refusé deux offres d'emploi finalement. C'était vraiment deux supers offres, en CDI, j'étais dégoûtée de refuser, mais j'avais les larmes aux yeux vis-à-vis de mon fils quand je pensais à dire oui... J'étais vraiment partagée entre la passion pour mon boulot et pour mon fils ! C'était un sentiment horrible de se dire "je vais travailler", je crois que c'est de s'arrêter qui provoque cela. Je ne sais pas... Le temps partiel, ça n'est pas trop compatible avec mon boulot. Pourquoi pas assistante maternelle sinon, pour être à la maison ? »*

Nadia - 30 ans - agent de voyage - 2 enfants - en milieu de congé parental - T+6

*« Quand je vois mes collègues, je me demande comment j'arrivais à faire comme elles avant. J'appréhende la reprise, le rythme, les contraintes... Comment gérer le côté professionnel et les enfants ? Finalement, je vais peut-être reprendre un boulot de vendeuse, pour pouvoir mieux gérer. Mais pour un employeur, une femme avec 5 enfants, ça suscite nécessairement des a priori... »*

Bénédicte - 29 ans - assistante commerciale - 5 enfants - en début de congé parental - T+6

*« Si je reprends mon poste c'est sûr qu'il va falloir faire mes preuves : les logiciels, mes responsables et certains collègues ont changé. Et je ne sais pas si je pourrai négocier un 4/5<sup>ème</sup>, les responsables les refusent en général... ce qui est terriblement embêtant. Je refuse de laisser mes filles tous les jours, matins et soirs à la garderie. Je veux encore pouvoir être là pour elles. J'ai regardé des annonces pour un poste similaire plus près de la maison. Mais j'ai peu postulé. Dois-je indiquer mon congé dans mon CV ? Je suis restée bloquée avec ça... En plus les salaires sont bas pour des postes qui demandent quand même pas mal d'études... Du coup, je me suis posée la question de rester comme ça, d'arrêter de travailler. Si l'entreprise de mon mari fonctionne, je pourrais peut-être rester à la maison et l'aider... Faire la paperasse, gérer tout le travail administratif... »*

Clara - 33 ans - assistante contrôle de gestion - 2 enfants - en fin de congé parental - T+6

## 24 – Mode de gestion « offensif » du congé et potentiel raccrochage « par le haut » au monde professionnel

Huit femmes de notre échantillon adoptent ce mode de gestion, qui est ainsi, avec celui « défensif » le plus fréquent.

Soulignons avant tout que **deux types de profils** se dégagent au sein de cette catégorie, au regard du poste occupé et des conditions d'emploi avant l'entrée dans le dispositif :

- **un premier profil de femmes jeunes (moins de 30 ans), en début de parcours professionnel** : elles exerçaient une activité peu qualifiée et valorisée (assistance téléphonique, secrétariat médical), en lien avec un niveau de diplôme généralement peu élevé. Elles sont très insatisfaites de leur ancien poste, dont elles soulignent le caractère ingrat. Même si elles entretenaient des rapports amicaux avec certain(e)s de leurs collègues, elles jugent leurs conditions de travail globalement très difficiles.

*« J'étais téléconseillère, j'ai pris ça pour subvenir à mes besoins financiers, c'était quand même un peu un boulot roue de secours. Je n'ai fait qu'un an de gestion commerciale après le bac... Avec ma hiérarchie, ça ne se passait pas très bien, mon chef de plateau m'a fait des réflexions du fait de ma grossesse. En revanche, il n'y avait aucun souci avec mes collègues directs, j'ai développé des relations amicales avec une personne en particulier. Mais c'est un boulot difficile, où il y a beaucoup de turn-over. Quand les employés ne donnent pas le maximum, on fait tout pour qu'ils prennent la porte. J'aimais bien l'esprit de challenge, avec des objectifs. Mais très vite, c'est devenu très structuré, robotisé... »*

Mathilde - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental

- **un second profil de femmes un peu plus âgées (entre 30 et 35 ans) : elles présentent un niveau de qualification plus élevé.** Elles occupaient avant leur inscription dans le dispositif un poste jugé satisfaisant, au regard de leurs compétences, de leurs attentes, et de l'ambiance de travail. Cependant, elles étaient en prise avec une certaine routine professionnelle, et avaient peu de perspectives d'évolution pour l'avenir.

*« Je me sens bien dans mon entreprise. Je n'avais pas entamé de démarche pour changer de poste avant le congé parental mais j'en avais quand même un peu assez. J'ai fait le tour de mon poste je pense, ça fait plusieurs années que j'y suis, que j'évolue dans le même univers... Je suis rentrée dans cette entreprise en 1997 »*

Marion - 38 ans - cadre dans un institut d'études - 3 enfants - en fin de congé parental

*« Je suis dans mon entreprise depuis 2003. J'y suis très bien, l'ambiance est très bonne, je suis autonome, le relationnel est bon avec ma direction. C'est vrai qu'en 7 ans, j'ai fait le tour de tout. Mais ce travail me plaît ».*

Isabelle - 39 ans - assistante de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

Les femmes de cette dernière catégorie partagent avec celles de la catégorie précédente des caractéristiques communes (place accordée au travail dans la définition de soi, modalités d'entrées dans le congé, vécu de l'expérience). Cependant, elles se différencient de celles-ci par leur façon de réagir aux tensions identitaires qui les traversent. En effet, elles ne renoncent pas à la place du travail dans leur identité. Elles parviennent à surmonter **ce moment critique du congé ; Elles s'en saisissent pour renforcer ou réaffirmer l'image qu'elles ont d'elles-mêmes et qu'elles voudraient que les autres leur reconnaissent.**

Les bénéficiaires adoptant un « mode de gestion offensif » ressemblent à celles ayant un « mode de gestion anomique » du congé à plusieurs égards. **Elles sont tout d'abord entrées dans le congé par défaut et non par choix**, du fait :

- de l'absence de modes de garde accessibles, ou de réseau familial mobilisable ;
- et/ou de conditions de travail insatisfaisantes ;
- et/ou d'un arbitrage financier en défaveur du maintien dans l'emploi (faible différentiel de ressources entre le scénario de la poursuite de l'activité exercée et celui de l'entrée dans le congé parental).

*« Si j'avais eu un travail qui me plaise et une place en crèche, je n'aurais pas pris un congé parental. Le boulot de téléconseillère est super éreintant, il y a une telle pression... On est complètement abruti là-bas ».*

Aminata - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« Quand j'étais enceinte, je ne pensais pas du tout que je ne travaillerais plus, car je ne pensais pas que la rémunération était si proche pour le travail et le congé parental. Entre rester chez moi à élever mes enfants et aller bosser en payant quelqu'un pour le faire, il n'y avait presque pas de différence ».*

Mathilde - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« J'ai pris un congé parce qu'il n'y avait pas de possibilité en crèche et qu'aucune assistante maternelle ne nous a vraiment convaincus »*

Marion - 38 ans - cadre dans un institut d'études - 3 enfants - en fin de congé parental

Notons que pour l'une de ces femmes (Violaine), le congé est une solution très provisoire adoptée dans l'attente d'une mutation.

Ces femmes n'accordent pas une place centrale à la sphère familiale dans la définition de soi. En effet, elles ne se sont jamais projetées dans une carrière maternelle, y compris les jeunes femmes (profil des moins de 30 ans peu qualifiées) devenues mères assez tôt.

*« Je n'ai jamais pensé être mère au foyer. Ma deuxième grossesse n'était pas vraiment prévue on va dire. Moi je trouve que c'est important de travailler, pour avoir une indépendance financière, avoir une place dans la société, être respectée... »*

Mathilde - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental

L'entrée précoce de ces dernières dans la maternité semble avant tout s'expliquer à la fois par un faible niveau de qualification et une volonté d'autonomisation vis-à-vis de la famille d'origine (avec laquelle les relations étaient *a priori* complexes et tendues). Ces jeunes femmes se distinguent donc nettement de celles relevant de la première catégorie – qui, rappelons-le, valorisent fortement la maternité et se définissent prioritairement comme des mères. Pour elles, l'acquisition d'une reconnaissance et d'un statut social passent avant tout par le travail : « *pour moi c'est important, c'est un épanouissement personnel de faire quelque chose d'utile, de se sentir nécessaire* » explique ainsi Dorothée. Ces jeunes femmes soulignent être entrées dans la vie active par nécessité, mais elles précisent qu'elles n'ont pas pour autant une vision alimentaire du travail. Elles soulignent aspirer à des emplois plus valorisants et reconnus que ceux qu'elles ont jusqu'à présent occupés :

*« Je suis entrée dans la fonction publique hospitalière. Ce n'est pas ce que je voulais faire mais je devais travailler, pour payer mon loyer, des conflits avec ma famille m'ont fait partir très tôt de chez moi.... Je faisais du ménage, rien de très réjouissant. J'ai ensuite réussi à devenir agent administratif puis secrétaire médicale avec l'opportunité des concours. Je peux encore progresser. Le travail est très important : ça permet de se sentir utile, de voir des gens, de s'aérer l'esprit... ».*

Violaine - 33 ans - secrétaire médicale - 3 enfants - en début de congé parental

Les bénéficiaires plus âgées partagent le même point de vue : « *le travail est une source d'épanouissement et source d'indépendance financière dont je ne peux pas me passer* » explique ainsi Marion. Elles disent avoir toujours veillé à ce que leur vie familiale ne prenne pas le pas sur leur vie professionnelle et n'empiète pas sur cette dernière. L'une d'elles explique avoir volontairement reculé son entrée dans la maternité (son conjoint aurait souhaité des enfants plus tôt), le temps d'acquérir un certain niveau de responsabilités au sein de son entreprise. Ces femmes ont tenu à poursuivre leur carrière après la naissance de leur premier enfant afin de ne pas être « exclues » du jeu professionnel. Elles sont entrées dans le dispositif de manière contrainte. Pour elles, le congé parental est une parenthèse temporelle circonscrite. Pour certaines, elle est seulement une solution d'attente qui doit être la plus courte possible :

*« J'ai pris mon congé parental pour ne pas me retrouver sans revenu. J'avais demandé une mutation à Bordeaux avant de tomber enceinte. Mais elle a été suspendue pour cause de congé maternité. Donc j'ai pris le congé dans l'attente qu'un poste se libère, avec l'idée que ce soit le plus court possible, une ou deux fois 6 mois »*

Violaine - 33 ans - secrétaire médicale - 3 enfants - en début de congé parental

Quel que soit leur « profil », **les bénéficiaires de cette catégorie accordent donc une place primordiale au travail dans la construction de leur identité.** Il est d'ailleurs significatif qu'elles aient tenu à conserver des liens réguliers avec leurs collègues. Ces bénéficiaires ont gardé des contacts avec leur ancien emploi (y compris lorsqu'elles ne l'appréciaient pas) pour ne pas être totalement déconnectées du monde professionnel, qui leur manque :

*« J'ai une collègue qui me tient au courant de la façon dont ça se passe... D'ailleurs ça n'a pas l'air très réjouissant, les conditions de travail ne semblent pas s'améliorer. Mais quand on est au travail, on a au moins un peu d'évasion. A la maison, on doit être multifonction en permanence. C'est trop au bout d'un moment ».*

Mathilde - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« Ça me manque de ne pas partir le matin pour aller travailler... Le travail est très important pour moi, j'aime apprendre, voir tous les jours des choses différentes, assurer une mission. Je vais régulièrement voir mes collègues, pour signaler que je suis toujours là !! »*

Isabelle - 39 ans - assistante de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

*« Les collègues me tiennent informée des évolutions, ça m'intéresse de savoir : élection des délégués du personnel, changements d'organisation, de direction, ambiance... »*

Virginie - 31 ans - chargée d'insertion - 2 enfants - en début de congé parental

Comme celles de la catégorie précédente (mode de gestion « anémique »), ces femmes **vivent difficilement l'expérience du congé et ressentent un fort sentiment d'ennui et d'isolement**. Le rythme de vie induit par le congé ne les satisfait pas. En effet, elles estiment que l'organisation quotidienne autour des enfants leur laisse peu de temps pour soi (sport, shopping, vie sociale...) et participe d'une distension des liens avec leur réseau amical.

*« Des fois je peux rester toute la journée devant l'ordinateur, à chercher un moyen de m'évader. Je n'ai plus de vie sociale et comme je n'ai pas d'argent, je ne sors pas. Je n'ai pas trop le moral. J'ai l'impression que je ne sers à rien, de ne pas pouvoir aider mon mari, et je suis obligée de me priver aussi. »*

Aminata - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« Le congé c'est très cocooning, le lien social est coupé, c'est très centré sur la maison. Etre toujours à la maison, ça épuise moralement, on n'a absolument pas de temps pour soi. On est isolé, on ne rencontre pas vraiment de monde »*

Mathilde - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« Se retrouver dans le silence c'est horrible, ça me pèse. Le fait de ne parler à personne la journée c'est dur. Donc la télévision marche constamment. Moralement ça ne me convient pas... Pour moi personnellement, il n'y a pas de point positif. On fait des tâches répétitives, c'est toujours la même chose. On ne sert pas vraiment à grand chose (...) On fait les choses moins par envie que par dépit. On ne fait rien qui vient de soi... ».*

Violaine - 33 ans - secrétaire médicale - 3 enfants - en début de congé parental

Par ailleurs, **ces bénéficiaires ont le sentiment de ne plus avoir d'existence en propre**. Elles ont la sensation d'être happées voire « vampirisées » par un environnement familial toujours plus présent et plus demandeur (de services, de disponibilité). De plus, elles sont gênées par leur statut de mère au foyer, qui les place dans une position de dépendance financière à laquelle elles ne sont pas habituées :

*« Il faut s'affirmer parce que les enfants sont vampires et exclusifs... c'est extrêmement difficile de dire stop, "laissez-moi un champ libre pour n'être disponible pour personne". Pour la famille, c'est comme si on était disponible en permanence (...) Ce qui est dur aussi, c'est que je n'ai pas envie de dépendre de quelqu'un. J'ai fait des études quand même pour avoir un moyen de gagner ma vie ! Je me suis toujours assumée ! »*

Carole - 43 ans - déléguée commerciale - 3 enfants - en fin de congé parental

Aussi, les femmes relevant de cette catégorie ressentent **une frustration très forte**. Plongées dans une situation qu'elles n'ont pas choisie, elles ont la sensation de se sacrifier (professionnellement, personnellement) sans recevoir en contrepartie de compensation. La présence quotidienne auprès de leurs enfants n'est pas, pour elles, un motif de satisfaction ou d'épanouissement suffisant. Elles apprécient les moments partagés avec leurs enfants, mais ces derniers ne leur permettent, à eux seuls, de se réaliser pleinement.

*« C'est peut-être bien pour la petite que je sois toujours à la maison, mais ce qui est bien pour elle n'est pas forcément bien pour moi. A part profiter de la petite et de son évolution, il n'y a pas de point positif pour moi. C'est vrai qu'il y a des moments sympas que je n'aurais pas vécus si elle avait été en crèche ou avec une nounou. Mais bon... »*

Violaine - 33 ans - secrétaire médicale - 3 enfants - en début de congé parental

*« On tombe dans une spirale où on est que maman, et plus femme. Et ça pèse sur le moral et le quotidien. Etre là, tout le temps avec ses enfants, à un moment donné, c'est trop. On n'a pas de temps pour soi. On ne peut quasiment pas sortir ou voir des amis, rencontrer du monde. Quand on est maman, on a besoin de souffler un peu, de faire des choses qui peuvent sembler banales : du sport, des courses pour soi.... »*

Mathilde - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental

Puisque ces femmes ne trouvent pas dans leurs nouvelles fonctions de quoi compenser le manque lié au non travail, elles **recherchent des activités de substitution** susceptibles à la fois de « s'évader » de leur quotidien avec les enfants et de maintenir leur esprit alerte. Les plus jeunes s'investissent notamment dans l'activité professionnelle de leur conjoint, l'aidant souvent à réaliser certaines tâches administratives et de gestion. Si cette implication leur permet de se sentir utiles, elle devient cependant très vite une nouvelle source de frustration et d'enfermement dans la mesure où elle renforce le sentiment de dépendance vis-à-vis de leur partenaire :

*« Comme je m'implique dans son entreprise, du coup je deviens quasiment son employée au black ! En plus il m'engueule si je n'ai pas fait ceci ou cela. Je fais tout en son nom et les fruits, c'est lui qui les récolte ! »*

Aminata - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental

Les plus âgées trouvent, pour leur part, des occupations en lien avec l'aménagement de leur domicile (décoration, customisation de meubles). Dans tous les cas, les activités « d'intérieur » sont privilégiées afin de ne pas trop amputer le budget familial. Les activités sportives ou culturelles sont jugées trop onéreuses, et complexes à organiser en l'absence de modes de garde, même ponctuels.



*« Je fais de l'ameublement ça m'occupe bien. J'aime bien retaper des meubles, ça m'amuse. Ce n'est pas toujours facile de faire garder les 3 petites. Et puis même si budgétairement ça va, je fais attention parce que ça fait quand même un manque à gagner d'être en congé parental »*

Marion - 38 ans - cadre dans un institut d'études - 3 enfants - en fin de congé parental

Les bénéficiaires de ce dernier groupe **ne se reconnaissent pas dans le rôle de mère au foyer** et se retrouvent donc, de la même manière que celles ayant un mode de gestion « anémique » du congé, dans une situation de **dissonance identitaire** (décalage entre leur identité profonde et ce qu'elles vivent durant le congé). Mais à la différence de ces dernières, elles ne tentent pas de négocier avec elles-mêmes pour rentrer coûte que coûte dans les habits de la *caretaker*. Elles mettent au contraire à distance ce rôle en **adoptant une vision critique des discours mettant en avant un développement plus favorable des enfants dont la mère ne travaille pas.**

*« J'ai eu du mal à accepter de mettre la petite à la halte-garderie, mais finalement je l'ai fait. Mes enfants sont épanouis, donc c'est un bon choix de les faire garder. Surtout qu'avec le congé parental, je suis fatiguée, énervée, je manque de patience avec eux. Il faut que je les laisse un peu, que je souffle... Ce n'est pas nécessairement mieux pour eux que je sois là mais déprimée »*

Mathilde - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« Les enfants ne doivent pas avoir l'image d'une mère qui est femme de ménage, ce n'est pas bon pour eux. Ils doivent voir que leur mère s'épanouit »*

Violaine - 33 ans - secrétaire médicale - 3 enfants - en début de congé parental

*« C'est important de ne pas renvoyer aux enfants un modèle de chômeuse, de femme qui est dépendante des autres... ce n'est pas bon pour leur construction. Ce n'est pas positif pour leur équilibre, car ce n'est pas comme ça que ça se passe dans la vie... »*

Carole - 43 ans - déléguée commerciale - 3 enfants - en fin de congé parental

Ces femmes vont à contre-courant du raisonnement des bénéficiaires relevant des autres catégories. Elles **utilisent** en effet **l'argument de l'intérêt et de l'épanouissement de l'enfant** (traditionnellement mis en avant pour expliquer le maintien dans le dispositif voire l'inscription dans une carrière maternelle) **pour justifier leur décision d'interrompre leur congé avant son terme, ou de raccrocher à l'emploi à l'issue du dispositif.** Elles insistent sur les risques d'une inscription trop longue dans l'inactivité : instauration d'une relation mère / enfant trop fusionnelle, déficit de socialisation des enfants, dégradation de l'ambiance familiale...

*« Le problème avec le congé parental, c'est qu'on a tendance à être à l'affût de plein de petits détails qui ne sont pas forcément importants... Il faut que les choses reprennent leur place initiale. Quand je vais retravailler, je serai moins sur le dos des enfants, moins à l'affût de ce qu'ils font. Je les laisserai se débrouiller entre eux, je me mêlerai moins de leurs histoires. Ils seront soulagés (...) Je me rends compte que je change de caractère, je suis plus agressive. Le travail me permettra de me retrouver moi. Je vais redevenir normale. L'ambiance familiale sera meilleure »*

Violaine - 33 ans - secrétaire médicale - 3 enfants - en début de congé parental

*« Je vois que mon fils est fusionnel, il a du mal à lâcher prise, ce n'est pas forcément bon ni pour lui ni pour moi. Il serait sans doute mieux s'il était gardé, et s'il voyait plus d'enfants... Le congé ne l'habitue pas vraiment à voir d'autres personnes ».*

Dorothee - 30 ans - technicienne hotline - 2 enfants - en fin de congé parental

Les bénéficiaires de ce quatrième groupe adoptent ainsi un **mode de gestion résolument « offensif » du congé**. Elles veillent à ne pas se laisser enfermer par leurs proches dans un rôle de mère au foyer. Elles font notamment en sorte de conserver la forte complicité qu'elles avaient jusqu'alors avec leur conjoint et de rester avec lui dans un rapport de séduction :

*« On partage toujours les mêmes principes éducatifs, on parle beaucoup... j'ai toujours la même image de lui et lui de moi »*

Dorothee - 30 ans - technicienne hotline - 2 enfants - en fin de congé parental

*« Le congé parental ne doit pas changer notre relation... même si ce n'est pas toujours évident car je peux être exécration et irritable, sur la défensive, après une journée entière passée à m'occuper des enfants... »*

Violaine - 33 ans - secrétaire médicale - 3 enfants - en début de congé parental

*« J'essaye de faire attention à mes tenues, de ne pas me laisser aller... »*

Virginie - 31 ans - chargée d'insertion - 2 enfants - en début de congé parental

Les tensions identitaires qu'elles rencontrent ne les mènent pas à renoncer à l'image qu'elles se font d'elles-mêmes. A l'inverse, elles la réactivent, mettant en lumière toute sa légitimité et sa pertinence.

*« On ne fait rien d'exceptionnel... on ne sert pas vraiment à grand-chose. On faisait les mêmes tâches avant, et on le faisait en travaillant... Moi ça ne m'a pas convaincue de rester à la maison au contraire. Je me dis encore plus que j'ai besoin de ma bulle personnelle en dehors de mes enfants et de mon mari »*

Violaine - 33 ans - secrétaire médicale - 3 enfants - en début de congé parental

*« J'aurais conservé le travail si ça avait été possible car le congé parental est un miroir aux alouettes qui éloigne de la réalité professionnelle. Je ne pourrais pas me passer du travail... »*

Carole - 43 ans - déléguée commerciale - 3 enfants - en fin de congé parental

**Ces bénéficiaires sont résolument tournées vers l'avenir.** Elles refusent de s'inscrire trop fortement dans le présent. Elles craignent en effet de tomber dans le piège de la « routine » du congé, de se laisser entraîner dans une spirale qui les déconnecterait de la réalité et les empêcherait ainsi de « *formuler pour le futur des projets importants susceptibles de les placer dans une trajectoire professionnelle cohérente et significative* »<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> Lemaire R., « La compétence temporelle des personnes en chômage (revue de la littérature) », in *Santé mentale au Québec*, vol. 12, n°2, 1987.

*« Il faut être assez blindé pour affronter le monde du travail. Et le congé fait ressortir le mauvais côté de l'entreprise. Il donne l'impression que dans l'univers professionnel, tout le monde porte un masque, que personne n'est tout à fait honnête sur ses compétences ou sa personnalité. Rester à la maison peut donc fragiliser. Il faut se protéger de ça, ne pas tomber là-dedans. Il faut s'isoler, se créer un espace physique et mental où l'on puisse se projeter »*

Carole - 43 ans - déléguée commerciale - 3 enfants - en fin de congé parental

**Leur faible appréciation du congé constitue une motivation à la formulation de projets à l'extérieur, en dehors du foyer.** Il produit l'effet d'un « électrochoc », leur rappelant leur attachement à l'exercice d'une activité professionnelle et renforçant leur vision du travail comme source d'épanouissement, de valorisation et d'ouverture sociale. Ainsi, il les **remobilise sur leur projet professionnel. L'expérience du congé conduit** les femmes de ce dernier groupe à réévaluer positivement leur avenir, **à revoir « à la hausse » leurs perspectives de carrière.**

Les jeunes femmes en début de parcours professionnel, qui souhaitent échapper aux emplois « sans avenir » et peu gratifiants jusqu'alors exercés, envisagent de reprendre une formation ou de se lancer dans l'entrepreneuriat.

*« J'ai commencé à regarder un peu pour reprendre mes études. Ce serait bien que la Caf fasse sur son site Internet un endroit dédié à ces questions : "qu'est-ce qu'on peut faire après son congé parental ?" »*

Dorothee - 30 ans - technicienne hotline - 2 enfants - en fin de congé parental

*« J'ai pris des renseignements en 2009 pour suivre une formation de déléguée pharmaceutique. Je suis attirée depuis le lycée par le côté pharmacie, médicaments, et c'est une profession plus rémunératrice »*

Violaine - 33 ans - secrétaire médicale - 3 enfants - en début de congé parental

*« J'ai décidé de reprendre des études pour obtenir un boulot bien. Mon objectif, c'est d'avoir quelque chose où je puisse être reconnue, avoir un salaire conséquent, avoir un boulot stable, ne plus vivre au jour le jour »*

Aminata - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental

Les bénéficiaires plus âgées, assises dans une carrière plus stable, repensent pour leur part leurs ambitions et affichent la volonté d'acquérir un plus haut niveau de responsabilités dans leur entreprise à la sortie du dispositif. Certaines entament même des formations en ce sens, durant le congé.

*« Je suis dans mon entreprise depuis 10 ans, j'ai atteint un peu le bout du poste que j'occupe. J'ai envie de responsabilités »*

Florine - 33 ans - contrôleur qualité dans une société de services - 2 enfants - en début de congé parental

*« J'envisage de réintégrer mon entreprise et de progresser... Pourquoi pas changer de service, intégrer un poste au service clients ? Ça me permettrait de développer de nouvelles compétences. Je me tiens au courant des possibilités via une collègue »*

Marion - 38 ans - cadre dans un institut d'études - 3 enfants - en fin de congé parental

*« M'arrêter de travailler ? Jamais ! J'ai tout donné pendant 3 ans, ça suffit ! Je veux reprendre un statut social. Des ambitions professionnelles, j'en ai ! J'ai envie de les concrétiser. D'ailleurs, j'ai décidé de suivre des remises à niveau et des formations pendant mon congé »*

Isabelle - 39 ans - assistante de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

Notons que l'une des bénéficiaires plus âgées évoque un projet de reconversion. Il s'agit de Carole, qui souhaite abandonner son activité de déléguée commerciale pour devenir tapissier d'ameublement.

**Toutes les enquêtées de cette catégorie repensent ainsi leur avenir professionnel sous un jour nouveau.** Dans cette perspective, certaines en viennent à envisager une sortie précoce du dispositif. Elles veulent éviter une coupure trop longue avec le monde professionnel, qui serait, de leur point de vue, extrêmement préjudiciable :

*« Au départ j'étais partie pour trois ans... Mais trois ans c'est trop long pour pouvoir se réinsérer professionnellement. Début 2009, j'étais épuisée moralement, j'étais toujours sollicitée par la petite, je regrettais vraiment d'être en congé. J'ai rencontré ma DRH avec mon délégué syndical pour exposer ma volonté de partir et mon projet de créer une entreprise. Mon employeur n'a pas voulu de rupture conventionnelle à l'amiable. D'ailleurs je l'ai resollicité depuis, car je ne veux pas rester sans activité professionnelle. Mais il ne veut toujours pas négocier... Pour lui, je n'ai qu'à démissionner. Il me soupçonne de vouloir cumuler les aides, Caf et Assedic... »*

Mathilde - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« Je vais stopper le congé en septembre 2010 si c'est possible où sinon en 2011. Si je trouve un mode de garde. Je n'ai jamais voulu sacrifier ma vie professionnelle »*

Florine - 33 ans - contrôleur qualité dans une société de services - 2 enfants - en début de congé parental

**Les femmes appartenant à cette catégorie semblent avoir mené une réflexion sur l'après congé à la fois plus poussée et plus pragmatique que celles des deux catégories précédentes** (mode de gestion défensif et anomique). Celles qui ne souhaitent pas réintégrer leur ancien poste du fait de mauvaises conditions de travail ont souvent entamé des démarches dès les premiers mois de leur congé (recherches d'information sur Internet, auprès des professionnels de l'emploi et de l'insertion professionnelle) pour se faire une idée des possibilités existantes, au regard de leur qualification et du marché du travail.

Ces enquêtées **paraissent se « tenir » aux projets qu'elles ont imaginés ou construits.** Six mois après les premiers entretiens, **leurs projets ne semblent en effet pas s'être modifiés. Ils se sont renforcés, voire, dans certains cas, concrétisés.**

Ce phénomène de permanence est observable aussi bien chez les plus jeunes bénéficiaires que chez les plus âgées.

Chez les plus jeunes, Aminata et Dorothée ont entamé des démarches pour intégrer des formations :

*« Je suis en train de constituer les dossiers pour une formation en alternance dans le secteur bancaire. Je postule dans des écoles. C'est maintenant qu'il faut rechercher pour la prochaine rentrée scolaire de septembre. Je vais envoyer ce mois-ci ma lettre de démission à mon entreprise. Aujourd'hui, mon intention n'est pas de faire quelque chose qui ne me plaît pas comme avant. Je veux me former pour faire quelque chose d'intéressant »*

Aminata - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental - T+6

*« Le congé parental m'a décidée à reprendre une formation dans l'informatique. Je vois mon conjoint qui part au boulot avec le sourire chaque matin, ça donne vraiment envie. Quand on voit quelqu'un qui s'épanouit dans son travail, on se dit : "pourquoi pas moi ? " (...) J'ai déjà effectué des recherches sur Internet. Je vais me déplacer en personne à l'ANPE et taper aux portes de tous les organismes de formation. Je vais également prendre des informations sur la rupture de congé parental, j'ai déjà commencé »*

Dorothée - 30 ans - technicienne hotline - 2 enfants - en fin de congé parental - T+6

Mathilde, pour sa part, maintient son projet d'auto-entrepreneuriat. Elle a sollicité plusieurs fois son employeur pour une rupture conventionnelle de contrat. Ces démarches répétées n'ont pour le moment pas abouti. Mais elle a bon espoir que celui-ci accepte au final de la laisser partir, ce qui lui permettrait « *de s'inscrire aux Assedic de manière à bénéficier de formations sur la création de site Internet, l'utilisation de photoshop, et la gestion / comptabilité* ».

Violaine, enfin, est sortie précocement du dispositif, comme elle l'avait annoncée. Elle a réintégré un poste de secrétaire médicale après une année de congé parental. Elle souhaite « *gravir les échelons* ». Elle envisage à moyen terme d'intégrer une formation de déléguée pharmaceutique.

Parmi les bénéficiaires plus âgées, deux enquêtées sont sorties du dispositif : Marion et Carole. Marion n'a pas pu réintégrer son entreprise du fait d'une restructuration. Elle désire trouver un poste au sein du « service clients » d'une autre société. Elle a activé son réseau de connaissances, et a par ailleurs récemment été contactée par un cabinet de recrutement. Carole, de son côté, travaille à la création de sa société de tapisserie d'ameublement : « *Je fais un suivi personnalisé avec le Pôle Emploi dans le cadre de la création d'entreprise. Je travaille en ce moment à la création de mon site Internet, j'ai trouvé un stage pour septembre 2010, j'ai contacté des professionnels... J'ai besoin d'une formation en gestion, je vais voir où il y en a* ».

Deux bénéficiaires sont en revanche toujours en congé parental : Florine et Isabelle. Florine a confirmé sa décision de reprise anticipée d'activité. Elle réintègrera son entreprise en septembre 2011 : « *je vais voir comment je me situe, si les choses ont changé dans le bon sens, si j'ai éventuellement de nouvelles tâches. Sinon, je chercherai ailleurs, un poste dans ma branche, mais avec davantage de responsabilités* ». Enfin, Isabelle a entamé un cycle de formations autour de la maîtrise des nouvelles technologies et de la prise de parole en public. Elle espère ainsi mettre tous les atouts de son côté pour évoluer en interne à l'issue du congé.

Au final, **les enquêtées de cette catégorie estiment que le congé**, malgré ses inconvénients, a eu un impact positif : il **a représenté une opportunité de « rebooster » leur vie professionnelle**. Les femmes expliquent en effet qu'en l'absence du dispositif, elles seraient sans doute restées dans une situation peu satisfaisante, ou en tout cas, sclérosante. En cassant une routine, des habitudes, le congé leur a offert la possibilité d'une prise de recul :

*« Si je n'avais pas été en congé parental, je n'aurais pas eu le courage de démissionner ! Car je serais restée un peu abrutie là-bas, sans savoir décrocher car ce boulot est super éreintant, y a une telle pression, on se dit qu'on ne peut pas partir comme ça, qu'ils vont nous bloquer... »*

Aminata - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental - T+6

*« Le congé a été un déclencheur pour penser concrètement à un projet que j'avais depuis longtemps mais que je n'osais pas trop engager : celui de monter une société de location de véhicules anciens »*

Mathilde - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental - T+6

*« Sans congé parental, j'aurais été vers la solution de facilité : reprendre le même poste, éventuellement dans une autre entreprise. L'idée de faire une formation pour repartir sur autre chose est vraiment liée au congé parental »*

Dorothee - 30 ans - technicienne hotline - 2 enfants - en fin de congé parental - T+6

*« J'avais fait un bilan de compétences qui disait que ma voie c'était dans les tissus, la tapisserie d'ameublement. Puis je n'avais pas vraiment poursuivi. Le congé, ça a été clairement une occasion de faire un pas dans ce projet. J'ai réfléchi à ce qu'il fallait faire : apprendre la gestion, faire une étude de marché, rencontrer des gens qui font ce métier. J'ai fait mon coin atelier à la maison pour acquérir des gestes, de la rigueur, de la rapidité d'exécution. Puis à la fin du congé, j'ai commencé à structurer tout ça avec le Pôle Emploi »*

Carole - 43 ans - déléguée commerciale - 3 enfants - en fin de congé parental

**Cette configuration semble a priori la plus favorable au regard du retour à l'emploi. Cependant**, il faut garder à l'esprit que le scénario d'une sortie « par le haut » du congé parental n'est pas garantie pour ces femmes. **Un ensemble de facteurs extérieurs<sup>40</sup> peuvent en effet venir contrarier les projets qu'elles ont formulés** (comme ceux d'ailleurs formulés par les bénéficiaires relevant des deuxième et troisième catégories).

---

<sup>40</sup> Ce point fera l'objet d'une analyse détaillée dans la partie suivante.

La typologie précédemment élaborée montre que **le congé parental impacte clairement le positionnement des bénéficiaires vis-à-vis du travail**. Le dispositif du congé parental vise en principe à donner aux femmes la possibilité de suspendre leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, tout en leur offrant l'assurance de réintégrer ensuite leur emploi. Cependant, dans la réalité, il ne remplit pas toujours son objectif initial. Plusieurs études ont en effet montré que certaines bénéficiaires ne retournent pas dans l'emploi, ou connaissent, à l'issue de leur période d'inactivité, une détérioration de leurs trajectoires professionnelles<sup>41</sup>.

**Un ensemble de facteurs à la fois internes, c'est-à-dire propres au processus identitaire des bénéficiaires, et externes, liés notamment à l'évolution du marché de l'emploi et de la carrière de leur conjoint, se conjuguent en fait pour faire évoluer, au fil du congé parental, le rapport entretenu par les femmes avec le travail et leurs perspectives de reprise d'une activité professionnelle.**

L'élaboration de la typologie est la preuve qu'il existe des facteurs évidents de différenciation des parcours des bénéficiaires dans et après le congé parental. Mais la description fine des différentes catégories repérées montre également que les dispositions des femmes vis-à-vis du retour à l'emploi restent, dans une certaine mesure, singulières. En effet, au sein d'un même « type », chaque femme construit son projet professionnel pour « l'après dispositif » en fonction des événements spécifiques (personnels, familiaux, professionnels...) qui jalonnent son expérience.

Ainsi, il **n'est pas réellement possible d'identifier ni de parler de « moments » cruciaux, qui influeraient systématiquement les femmes dans leur décision de décrocher complètement ou au contraire de se raccrocher au monde professionnel**<sup>42</sup>.

Néanmoins, au-delà des spécificités individuelles, **on peut dire qu'il existe pour toutes les bénéficiaires trois grandes périodes** – correspondant aux différentes années du congé parental – **au cours desquelles la réflexion sur le retour à l'emploi prend des formes différentes :**

- le début de congé (la première année) ;
- le milieu de congé (1-2 ans),
- et enfin la fin de congé (3<sup>ème</sup> année).

**Le début de congé parental ne semble pas concerné par les considérations d'ordre professionnel.** Durant leurs premiers mois d'inactivité en effet, les femmes sont avant tout centrées sur leur nourrisson, qui demande beaucoup d'attention et de soins. Quels que soient leur profil et la manière dont elles sont entrées dans le dispositif, les bénéficiaires mettent totalement de côté l'aspect professionnel de leur vie.

<sup>41</sup> Cf. notamment Simon M.-O., « L'Allocation parentale d'Éducation : une parenthèse de trois ans... ou plus », in *Consommation et modes de vie*, n° 136, CREDOC, 1999 ; « Les devenir des sortants de l'APE rang 2 », Intervention de Danielle Boyer lors de la journée de réflexion du 3 décembre 2003 organisée par l'OFCE : *Emploi des femmes et charges familiales. Repenser le congé parental en France à la lumière des expériences étrangères*.

<sup>42</sup> Hypothèse sous-tendant la réalisation de cette étude.

**Le positionnement des bénéficiaires vis-à-vis du retour au travail commence seulement à se dessiner après cette première année de congé.** A partir de là, les femmes vont clairement se différencier en s'inscrivant dans l'un ou l'autre des modes de gestion précédemment décrits (« revendicatif », « défensif », « anomique », « offensif »). Au cours de la deuxième année, elles vont formuler des projets pour l'avenir laissant transparaître, de par leur nature même, une orientation vers un décrochage ou un raccrochage de l'emploi.

**Ce positionnement vis-à-vis du retour au travail n'est pas fixe. Il évolue et se modifie au cours de la troisième année de congé.** Cette période est en effet celle de la confrontation des projets élaborés à la réalité. Ainsi, elle est propice à des réorientations ou ajustements, un certain nombre de contraintes et d'obstacles venant contrarier les femmes dans la concrétisation de leurs aspirations.

## **1 – Les aspirations professionnelles au moment de l'entrée dans le congé parental : des « tendances » plutôt que des décisions clairement arrêtées**

Parmi nos interrogations initiales, figurait la question de l'étape de l'entrée dans le congé parental : à ce stade, les femmes prennent-elles une décision clairement arrêtée, « une bonne fois pour toutes », vis-à-vis d'un éventuel retour à l'emploi ? Les entretiens indiquent que les bénéficiaires entrent en effet souvent dans le congé parental avec une idée *a priori* de leur avenir professionnel. Mais il semble plus pertinent de parler ici d'une « intention » que d'une décision irrévocable.

La plupart des femmes rencontrées (25 bénéficiaires sur 29) ont entamé leur congé parental avec l'idée qu'il s'agissait là d'une parenthèse temporelle et qu'elles seraient amenées à réintégrer le monde du travail. **Seules les bénéficiaires de la première catégorie semblaient avoir déjà en tête l'idée de ne plus retravailler :** « *Quand j'ai pris la décision du congé, je me disais que je reprendrais le boulot uniquement si je n'étais pas de nouveau enceinte ou si financièrement on s'en sortait pas. Mais je n'étais pas motivée pour ça. Dans mon esprit, je ne voulais pas du tout reprendre le travail. Dans mon idée c'était plutôt : je reste à la maison.* » (Chantal, 40 ans). Cette tendance fait d'ailleurs écho aux motivations initiales évoquées par ces femmes pour la prise du congé parental. Ce dernier est conçu comme l'opportunité financière de concrétiser un projet depuis longtemps mûri, celui d'être mère au foyer.

**Pour une large majorité des personnes interrogées, cependant, la perspective d'un retour à l'emploi est communément envisagée dès l'entrée dans le congé parental :** « *Quand j'ai pris mon congé parental, c'était très clair que j'allais retravailler après, il n'y avait aucun doute là-dessus.* » explique Aurélie ; « *Ca a toujours été clair que je ne m'arrêterais pas toute ma vie* » affirme pour sa part Céline.



De manière générale, les enquêtés envisagent de mener leur congé à son terme (3 ans). Seule quatre femmes interrogées disent être entrées dans le dispositif avec l'idée d'en sortir précocement, au bout de 6 mois ou un an<sup>43</sup>.

*« Au départ, je partais pour un an, c'est comme ça que je le voyais. C'était l'occasion de faire une pause pour reprendre un autre type de poste. Plus on s'arrête longtemps, et moins c'est sexy pour un employeur dans un CV »*

Sandrine - 35 ans - chargée d'études - 3 enfants - en milieu de congé parental

*« Moi, je me suis dit c'est maximum pour un an d'allaitement et après, je me remets dans la prospection d'un emploi. Parce que trois ans, c'est trop long... Dans un autre domaine, je les aurais pris, mais c'est trop pénalisant dans mon domaine »*

Nadia - 30 ans - agent de voyage - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« Je n'aurais jamais envisagé le congé si je n'avais pas eu ce problème de mutation. Je l'ai pris dans l'idée que ce soit le plus court possible, une ou deux fois six mois dans l'attente qu'un poste se libère au CHU... »*

Violaine - 33 ans - secrétaire médicale - 3 enfants - en début de congé parental

*« Dès le départ, j'ai pris le congé parental pour six mois pas plus, juste pour faire un break mais pas trop long... »*

Virginie - 31 ans - chargée d'insertion - 2 enfants - en début de congé parental

Cette volonté initiale d'écourter le congé parental peut s'expliquer du fait d'une entrée contrainte dans le dispositif. C'est le cas pour Violaine. Elle peut également se justifier par l'anticipation du préjudice causé par une absence trop longue du marché du travail, en termes d'employabilité ou de qualification. Il en va ainsi pour Sandrine, Violaine et Virginie.

## **2 – Les premiers temps du congé (6 mois – 1 an) : Centration sur l'enfant et euphorie**

Les témoignages recueillis montrent que **les premiers temps de l'expérience (6 mois - 1 an) sont vécus de manière uniforme par les bénéficiaires**. Le début de congé constitue pour toutes une « **phase d'adaptation** », où les intentions professionnelles, quelles qu'elles soient, semblent alors mises en veille.

---

<sup>43</sup> Sur ces 4 femmes, 2 ont renouvelé leur inscription dans le dispositif au-delà de ce qu'elles avaient initialement prévu. Nadia et Sandrine sont dans leur deuxième année de congé. Virginie et Violaine sont quant à elles sorties précocement du dispositif, comme elles l'avaient prévu.

Il s'agit d'une phase lors de laquelle les femmes interrogées **se consacrent essentiellement à mettre en place un nouveau mode de fonctionnement au quotidien**, à se forger des repères. Le congé constitue en effet un bouleversement (cf. partie I) en termes de rythme et d'organisation, auquel elles doivent s'adapter. Dans la mesure où les premiers mois du congé correspondent aux plus jeunes années de leur benjamin, elles se trouvent par ailleurs fortement mobilisées par les soins à apporter au nourrisson. Leur enfant en bas âge accapare toute leur attention et leur énergie :

« *Au début, on est totalement tournée vers le bébé qui est un nourrisson, à l'écoute de ses attentes. Moi je l'ai allaité en plus. Le rythme est totalement "timé" par les enfants* »

Valérie - 35 ans - attachée commerciale - 3 enfants - en début de congé parental

« *La première année, on ne réfléchit pas à l'après congé... On a la tête dans le guidon. On assure chaque jour le bien-être des enfants. Pour tout vous dire, je n'ai même pas vu les fleurs qui fleurissent dehors...* »

Carole - 43 ans - déléguée commerciale - 3 enfants - en fin de congé parental

« *La première année c'est quand même intense au niveau organisation des journées* »

Florine - 33 ans - contrôleur qualité dans une société de services - 2 enfants - en début de congé parental

« *Quand on a un nourrisson, 3 enfants, un mari..... C'est prenant. Au début on est débordée, il y a du linge en retard, les garçons qui râlent parce que leurs T-shirts favoris ne sont pas lavés.*

*Il faut s'organiser au fur et à mesure, se mettre dans le bain* »

Brigitte - 36 ans - aide à domicile - 4 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

« *C'est le bébé en priorité la première année. C'est l'instinct maternel. On n'a pas de temps pour soi, le bébé passe avant soi* »

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

Durant la première année, **la perspective de l'après congé semble lointaine**, et ne fait pas l'objet d'une réflexion particulière. D'autant plus que les bénéficiaires, qui ont souvent choisi de profiter des trois ans offerts par le dispositif, savent qu'elles ne sont pas contraintes à fixer immédiatement leur choix en matière de retour à l'emploi :

« *Cela me paraissait évident que j'allais retravailler, mais sans savoir ce que j'allais faire exactement. Et après, dans les premiers mois du congé, on est "dans son bébé", autour de ses enfants, on ne pense pas du tout au travail. Ma décision, je pense qu'elle risque d'être prise un peu au dernier moment. Aujourd'hui, je ne suis pas déterminée dans mon choix* »

Bénédicte - 29 ans - assistante commerciale - 5 enfants - en début de congé parental

« *La première année n'est pas vraiment propice à la réflexion on va dire. Dès le départ, je me suis dit que j'avais 3 ans pour y penser, et que durant ce laps de temps il pourrait se passer plein de choses : le départ en retraite de ma patronne, notamment..* »

Célie - 38 ans - secrétaire / comptable - 3 enfants - en début de congé parental

Même les femmes qui ont maintenu des liens avec leurs collègues affirment ne pas avoir réfléchi à leur avenir professionnel durant cette première année. En effet, les conversations sont à ce moment là davantage orientées sur l'accouchement et le bébé que sur l'évolution de l'entreprise ou le contenu du travail...

Parfois, cette phase est marquée par **une certaine euphorie**. Certaines enquêtées, et notamment celles ayant connu auparavant des conditions de travail difficiles, éprouvent un véritable plaisir à se sentir libérées des tensions et du stress professionnels. Elles ont la sensation de pouvoir « enfin » profiter de la vie, un peu comme si elles étaient en vacances :

*« Au départ, on fait des choses qu'on a pas l'habitude de faire, bouquiner, téléphoner à sa famille, on a le temps de faire des crêpes, des gâteaux, on s'investit pleinement dans la vie de l'école. C'est super. On voit les autres enfants qui après l'école partent directement en garderie, et on est satisfait de pouvoir offrir autre chose à ses enfants »*

Maïssa - 44 ans - secrétaire juridique - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« Au début je me laissais vivre, j'étais contente, je profitais du moment avec les enfants, ça a duré à peu près six mois »*

Aminata - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental

Les femmes sont d'autant plus heureuses qu'elles **n'éprouvent pas, en début de congé, de culpabilité quant à leur statut**. En effet, elles ont le sentiment que le regard porté sur elles par leur entourage et plus globalement par la société est plutôt assez bienveillant :

*« Au début, on en profite bien, on est à la maison avec le bébé, c'est super, c'est génial, c'est nouveau. On ne peut pas en plus nous reprocher de ne pas avoir d'activité professionnelle, l'enfant est petit... On nous regarde plutôt comme des femmes exemplaires... Après ça change »*

Maïssa - 44 ans - secrétaire juridique - 2 enfants - en milieu de congé parental

Au cours de la première année, **toutes les femmes trouvent leur inactivité légitime**. Les bénéficiaires sont à l'aise avec leur situation, dans la mesure où elle leur permet de se conformer à l'un des modèles éducatifs actuels, valorisant notamment les bienfaits de l'allaitement et du maternage sur le développement de l'enfant<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup> De nombreux sites sont consacrés au maternage. L'un d'entre eux ([www.lacteo.org](http://www.lacteo.org)) le définit de la manière suivante : « le maternage est l'art de s'occuper de son enfant afin de lui permettre le développement le plus équilibré. Le plus souvent, ce terme regroupe l'allaitement, le portage, le cododo, une éducation sans violence Materner, c'est faire tout son possible pour le bien-être de son enfant, montrer qu'on est - et qu'on sera - toujours là pour lui ».

### 3 – « Routinisation » et ouverture sur l'extérieur (1 an – 2 ans) : Une période propice à la réflexion

Cette première phase d'adaptation ou d'euphorie cède la plupart du temps place à **une période marquée par une « routinisation » des activités**. Une fois la première année passée, les femmes commencent à prendre leurs marques et à se forger des repères. Elles s'inscrivent définitivement dans un rythme différent de celui qui prévalait lorsqu'elles étaient en activité. S'instaure une organisation tournée autour du foyer et des enfants, qui, au bout de quelques mois, est généralement « bien rôdée ».

*« Je prends les choses comme elles viennent, je ne le prends pas négativement même si au début ça fait bizarre de se retrouver à la maison quand on a pas l'habitude... Mais j'ai pris le rythme »*

Sandrine - 35 ans - chargée d'études - 3 enfants - en milieu de congé parental

Contrairement à la première phase, **cette deuxième période est vécue de manière différenciée par les bénéficiaires**.

Certaines femmes l'apprécient pleinement et s'y épanouissent. Il s'agit des bénéficiaires aspirant depuis toujours à une carrière maternelle. La deuxième année de congé les conforte totalement dans leur choix de rester au foyer. Elle est donc extrêmement valorisée, comme l'illustrent les propos de Chantal.

*« C'est bien de se lever plus tard, de ne pas être stressée, de ne pas se dépêcher tout le temps. J'ai le temps de faire mes démarches administratives, les trucs comme ça. Si j'ai envie de rester en chemise de nuit toute la journée, je peux »*

Chantal - 40 ans - agent de nettoyage - 6 enfants - en milieu de congé parental  
(renouvellement)

**Les autres femmes interrogées, c'est-à-dire la majorité, vivent cette période de manière plus ambivalente, mettant en avant un certain nombre d'inconvénients à cette phase du congé.**

Globalement, les bénéficiaires n'aspirant pas à une carrière maternelle évoquent **la naissance d'un sentiment d'ennui voire d'inutilité sociale** au cours de la deuxième année. Elles sont nombreuses à parler, comme Nadia, de ce passage à vide, qu'elles associent parfois à un contexte saisonnier particulier (la période hivernale, car peu propice aux sorties, ou encore la rentrée de septembre qui marque une reprise d'activité générale de laquelle on se sent écartée...) :

*« J'ai eu ce sentiment d'ennui après les premiers mois de mon congé. Une fois, j'ai vraiment senti que je m'ennuyais, mais on ne peut pas tout avoir... C'était après les vacances, la rentrée scolaire, mon quotidien s'était installé. J'ai eu ce sentiment pendant deux mois, et après j'ai réussi à m'habituer »*

Nadia - 30 ans - agent de voyage - 2 enfants - en milieu de congé parental

« Il y a des périodes où on ressent l'enfermement, on en a marre du ménage. Pas au début du congé mais après. Ça dépend du temps, de la santé de l'enfant... »

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

« Quand il fait mauvais temps, on se dit : "Merde, qu'est-ce que je vais faire aujourd'hui ? On a parfois des coups de blues..." »

Célie - 38 ans - secrétaire / comptable - 3 enfants - en début de congé parental - T+6

Les enquêtées ont d'autant plus un sentiment d'inutilité qu'elles sentent que le regard porté sur elles par leurs proches ou leur famille tend à changer. A la bienveillance initiale cède parfois l'incompréhension, la taquinerie, voire la mise à distance :

« Les gens se disent : "bon, elle ne bosse pas, mais bon sang qu'est-ce qu'elle fait ? " On commence à avoir des remarques qui arrivent tout à coup : "mais qu'est-ce que tu fais de tes journées ?" sur un ton soi-disant drôle. Les copains nous demandent de garder leurs enfants car ils ont l'impression qu'on aime ça »

Maïssa - 44 ans - secrétaire juridique - 2 enfants - en milieu de congé parental

« Les réactions négatives ne viennent pas au départ mais au bout d'un moment. On devient celle qui ne travaille pas et qui, à la limite, n'a pas le droit d'avoir un avis sur la société »

Valérie - 35 ans - attachée commerciale - en début de congé parental

Face aux inconvénients qu'elles pointent, les bénéficiaires n'adoptent pas toutes la même attitude.

**Une partie des enquêtées s'accommode de la routine et passe outre le regard extérieur, s'inscrivant ainsi dans un mode de gestion « défensif » du congé parental.**

Pour rationaliser et surmonter leur baisse de moral, **ces femmes se raccrochent à l'idée que c'est en quelque sorte « un mal nécessaire » à l'épanouissement de leurs enfants.**

Ainsi, Géraldine, 23 ans, regrette parfois le dynamisme ambiant qui caractérisait son emploi de serveuse, mais elle nous confie dans la foulée que ces regrets sont vite surmontés grâce au sentiment de participer au plein épanouissement de ses enfants, et donc d'accomplir son devoir maternel : « Il y a eu des moments d'ennui, on est seule. Mais cela passait très vite... et puis quand je regarde mes petits, je me dis que c'est quand même bien... ».

« La première année il n'y a pas de lassitude. La deuxième année, il faut se bouger... L'épanouissement dans le congé parental, c'est dans l'éveil des enfants qu'on le trouve. C'est agréable de voir ses enfants bien, détendus, leur rythme est respecté, je suis contente ».

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

... et surtout qu'il s'agit d'une **période transitoire** de leur vie :

*« Je ne me vois pas rester à la maison toute ma vie comme ma mère, je sais que j'aurais du mal à laisser les enfants, mais j'aurais du mal à rester à la maison quand ils seront à l'école ».*

Géraldine - 23 ans – serveuse - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« Je ne regrette pas... c'est clair qu'au bout d'un moment, il y a le côté répétitif des tâches ménagères... mais le deal me convient. J'en prends mon parti car je vois mes enfants un peu plus, je les garde dans le cocon familial. Après, ils iront en collectivité, ça correspondra à leurs besoins. Là, j'en profite, on ne peut pas faire d'arrêt sur image, les enfants n'ont pas éternellement 1 ou 2 ans ! »*

Aurélié - 30 ans - conseillère commerciale - 3 enfants - en début de congé parental

Défendant le bien-fondé de leur inscription dans le dispositif, ces bénéficiaires soulignent par ailleurs que certains points positifs viennent compenser les aspects moins satisfaisants de ce milieu de congé. Elles expliquent ainsi que la deuxième année permet, comparativement à la première, **une ouverture sur l'extérieur**. Les enfants ont grandi : le benjamin n'est plus un nourrisson, et le ou les aîné(s) est / sont parfois à l'école... De fait, l'attention est un peu moins mobilisée, et il est possible de « souffler ». Par ailleurs, les occasions de sortie de la sphère domestique sont plus nombreuses :

*« La deuxième année, on sort un peu plus, le bébé fait des siestes, ça fait quelques pauses. On va au réseau d'assistante maternelle (RAM), aux bébés nageurs. On peut plus sortir tous les deux. Ce n'est pas aussi intensif que la première année. C'est moins prenant »*

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

Ces femmes mettent également en avant **le caractère sécurisant de la routine** qui s'est finalement installée. Elles disent y trouver un certain confort :

*« Le stress est moins important, c'est un plus au niveau qualité de vie. Je n'ai pas à batailler pour négocier avec l'entreprise si les enfants sont malades. Maintenant, les choses qui me stressent, c'est mes gosses. Mais ça ne me rajoute pas un stress en plus, car si j'avais bossé il aurait existé aussi. Et puis là, si je suis crevée et que j'ai une sale tête le matin car le petit m'a empêché de dormir, ça n'embête personne »*

Céline - 38 ans - assistante commerciale / assistante de direction - 2 enfants - en début de congé parental - T+6

**Toutes les autres enquêtées de notre échantillon, dont l'identité est fortement marquée par le travail, subissent plus fortement la routine et le regard porté sur elles** lors de cette deuxième phase du congé.

Les mots ou expressions qu'elles utilisent pour décrire leur quotidien le traduisent bien : ces femmes parlent du caractère « *mécanique* » des tâches effectuées, de l'uniformité des jours qui défilent, de leur « *lassitude du trip "école-maison"* », et de leurs tentatives « *d'évasion* » via l'ordinateur et Internet.

Pour elles, le congé parental devient **une forme d'enfermement insupportable sur la cellule familiale**. « *On devient plus mère que femme* » affirme ainsi Maïssa. Ces enquêtées commencent en effet à se sentir « piégées » dans un rôle qui ne leur convient pas, et à souffrir du **décalage qu'elles perçoivent entre elles et les personnes de leur entourage, restées actives**. A l'ennui peut alors se substituer une forme de dépression, comme le montrent les propos de Violaine : « *On s'ennuie parce que les choses qu'on fait sont répétitives, parce que faire la vaisselle c'est pas très fun (...) Je m'ennuie, je déprime, je comble avec le grignotage. Je suis dans le silence toute la journée, donc quand mon mari rentre ça m'énerve, ça fait trop de bruit...* ».

C'est en milieu de congé que le travail commence à manquer à ces femmes fortement construites autour de leur activité professionnelle.

*« Le travail me manque. La première année, on n'a pas le temps d'y penser beaucoup mais après... J'ai toujours gardé contact avec mes collègues. Mais depuis un an, à chaque fois que je les vois, je rentre démoralisée, je me dis que je serais vraiment à ma place là-bas »*  
Isabelle - 39 ans - assistante de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

A tel point qu'il devient parfois difficilement concevable d'aller au bout des 3 ans. Certaines femmes **envisagent ainsi de mettre fin à leur congé avant son terme, refusant de pénaliser trop fortement leur carrière**.

*« Au bout d'un an, un an et demi, j'étais épuisée moralement, j'étais toujours sollicitée par la petite, je regrettais vraiment d'être en congé. J'ai souhaité arrêter. Une femme qui revient sur le marché professionnel au bout de trois ans, ce n'est pas possible, elle recommence tout à zéro et se sent inférieure aux autres qui ont évolué dans l'entreprise pendant ce temps là »*  
Mathilde - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« Là, le congé m'a fait perdre du temps professionnellement. Je n'ai pas pu me former, ou reprendre les études... Il faut que ça s'arrête, je veux obtenir un boulot bien. Mon objectif, c'est d'avoir quelque chose où je puisse être reconnue, avoir un salaire conséquent, avoir un boulot stable, ne plus vivre au jour le jour »*  
Aminata - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental

**D'autres réaffirment leur attachement à leur carrière, entrant alors dans un mode de gestion résolument « offensif » du congé :**

*« Ne plus travailler est inconcevable, ce n'est pas dans ma nature. J'ai besoin de me sentir utile ailleurs qu'à la maison, je veux une reconnaissance professionnelle. Je suis sûre de ne pas retourner dans mon ancienne entreprise, mais je ne veux surtout pas me retrouver à la maison ou au chômage !! Je veux un poste épanouissant et valorisant »*  
Dorothee - 30 ans - technicienne hotline - 2 enfants - en fin de congé parental

L'idée d'un retour vers l'emploi n'est pas uniquement liée au « manque » éprouvé vis-à-vis de son ancienne activité, elle découle aussi souvent d'une série d'anticipations ayant trait à la détérioration de la relation conjugale ou à l'inflation des besoins des enfants. En milieu de congé commencent en effet parfois à se faire sentir les effets négatifs de l'inactivité sur les relations conjugales.

Quel que soit le degré d'ennui ou d'enfermement ressenti, cette phase du congé parental s'avère **une période propice à la réflexion sur les projets professionnels pour toutes les bénéficiaires, à l'exception de celles se projetant dans une carrière maternelle**. Le fait de s'extraire de son milieu professionnel autorise en effet une prise de distance et incite à la formulation de projets nouveaux.

*« Soit je change de Ministère, soit je change de poste au sein de mon Ministère, mais il faut que je sois sûre de trouver quelque chose qui me plaise plus. On a plein d'idées au cours du congé. Je pense aussi peut-être à passer les concours de catégorie B... Ou me lancer dans les médecines naturelles, pourquoi pas ! »*

Amandine - 33 ans - adjointe administrative dans un tribunal - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« Je n'ai pas de projet fixe, mais je souhaite un travail où il y a un contact avec les gens : secrétaire médicale, vendeuse, services aux personnes âgées... Des options que j'avais déjà plus ou moins envisagées avant, mais je n'ai pas fait de recherche active dans cette direction. Je commence à me faire plaisir en regardant »*

Célie - 38 ans - secrétaire / comptable - 3 enfants - en début de congé parental

*« Le congé parental m'a réouvert l'esprit sur des projets qui m'avaient effleurée mais qui me paraissaient insurmontables quand j'étais dans l'engrenage de mon boulot. Quand on est en poste, on a peur de tout lâcher pour se lancer. Là, j'ai une soupape de sécurité puisque j'ai un travail, et j'ai le temps de réfléchir concrètement aux solutions financières et organisationnelles possibles pour les concrétiser... »*

Bénédicte - 29 ans - assistante commerciale - 5 enfants - en début de congé parental - T+6

*« Je me pose beaucoup de questions par rapport à un changement de type de boulot. Déjà, au début je m'étais dit que je pouvais profiter de cette période pour passer des concours, mais je n'avais pas réalisé que je n'aurais pas le temps de le faire. Après, je me suis dit que je pourrais chercher plus dans ce qui est livres pour enfants, bibliothèques, mais comme je ne suis pas de ce secteur... Mais je ne l'ai pas plus creusé que cela... Je me pose beaucoup de questions et du coup c'est bien, c'est une période où on peut prendre du recul par rapport à ce qu'on fait »*

Sandrine - 35 ans - chargée d'études - 3 enfants - en milieu de congé parental



Tout se passe comme si **les femmes s'autoriseraient alors à imaginer leur avenir professionnel sous un jour nouveau, quitte à envisager des reconversions radicales ou à formuler des projets quelque peu irréalistes** et qui, vraisemblablement, resteront de l'ordre du fantasme. Géraldine, serveuse, se voit bien « monter un petit projet » dans le secteur de l'événementiel, et pourquoi pas, créer sa propre entreprise. Clara, assistante contrôle de gestion, veut ouvrir un cabinet à domicile : elle se rêve kinésithérapeute ou diététicienne. Maïssa, secrétaire juridique, a imaginé plusieurs scénarii : devenir crêpière, ouvrir une boutique pour enfants dans le quartier, monter des ateliers d'alphabétisation... **Le milieu de congé est ainsi le moment où l'on se projette dans une carrière professionnelle idéalisée, qui permettrait de concilier l'épanouissement personnel et l'investissement familial.**

## **4 – Les derniers moments du congé parental : l'angoisse de la reprise d'activité et la confrontation à la réalité**

### **41 – Une période propice à l'angoisse**

Dans la majeure partie des cas, la fin de congé est anxiogène. Les derniers temps du congé représentent en effet **une période de doutes** pour la plupart des femmes rencontrées, sauf pour celles qui se destinent à une carrière maternelle. Pour elles, la troisième année est très bien vécue.

Il n'en va pas de même pour le reste de notre échantillon. En effet, la fin du congé approchant, la question du choix du retour ou non à l'emploi se pose avec vigueur et devient incontournable. Il s'agit de prendre une décision qui, souvent, a été volontairement repoussée pour « préserver » la période du congé et conserver une certaine sérénité :

*« Au départ on a un peu tendance à ne pas y penser, ce sont les autres qui se chargent de vous le rappeler... D'ailleurs ça m'agaçait un peu, je n'avais pas envie d'y penser. J'ai un peu fait l'autruche pendant deux ans et demi »*

Marion - 38 ans - cadre dans un institut d'études - 3 enfants - en fin de congé parental

Naissent alors chez les bénéficiaires des angoisses liées à :

- l'anticipation de la séparation d'avec les enfants ;
- la projection dans une temporalité différente, induisant une nouvelle organisation ;
- l'interrogation sur l'état de ses capacités et de ses compétences après trois ans d'éloignement du monde professionnel.

De manière générale, les femmes sont **assez inquiètes à l'idée d'être séparées de leurs enfants**, avec lesquels elles expliquent avoir créé, durant le congé, des liens étroits et une complicité forte. Si leur discours se centre surtout sur l'impact potentiellement négatif de leur future absence du foyer sur le bien-être des enfants....

« Comme mes filles sont avec moi tous les jours, maintenant elles sont bilingues en espagnol, parce que je leur parle dans ma langue maternelle... Je vois aussi à quel point elles apprécient de ne pas être à la garderie, à la cantine, de ne pas avoir du monde et du bruit toujours autour d'elles... Avec ma fille, on commence à avoir une interaction, au niveau des jeux, de tout. Je peux participer avec elle à plein de choses. Si je reprends et que les filles sont gardées par la nounou, le changement va être dur pour elles... »

Clara - 33 ans - assistante contrôle de gestion - 2 enfants - en fin de congé parental

« C'est le retour qui fait le plus peur, savoir ce que je vais faire aussi... On a cette possibilité jusqu'aux trois ans de l'enfant, mais quand on a trois enfants petits, je trouve que la transition est rude de s'arrêter complètement puis de reprendre complètement, c'est dur pour eux. Il faudrait les mettre à la garderie le mercredi, moi je ne suis jamais allée à la garderie le mercredi quand j'étais petite »

Sandrine - 35 ans - chargée d'études - 3 enfants - en milieu de congé parental

... Il laisse entrevoir également, en filigrane, leur **crainte de ne pouvoir affectivement supporter la séparation** :

« C'est quand même les boules de devoir laisser son enfant chez la nounou tous les jours après l'école, c'est un déchirement quelque part ».

Célie - 38 ans - secrétaire / comptable - 3 enfants - en début de congé parental - T+6

Les bénéficiaires ont par ailleurs **des difficultés à se projeter dans un autre rythme de vie**. Elles apprécient la qualité de vie offerte par le congé (*timing* moins serré et moins stressant que celui imposé par l'exercice d'une activité professionnelle) et ne souhaitent pas revenir en arrière, d'autant que cela impliquerait de repenser totalement l'organisation qu'elles ont, avec le temps, réussi à mettre en place :

« L'idée de la fin du congé est source d'angoisses : c'est extrêmement compliqué, ça va bouleverser tout. La logistique de la maison, la nourrice, les sorties d'école... Ah, rien que d'en parler ça me stresse »

Agnès - 29 ans – esthéticienne - 2 enfants - en fin de congé parental

« J'ai l'angoisse de ne pas arriver à tout cadrer... Il va y avoir un temps d'adaptation par rapport à la logistique : la garderie, la nounou, arriver à l'heure au travail »

Célie - 38 ans - secrétaire / comptable - 3 enfants - en début de congé parental - T+6

« Je ne dors pas bien, je pense au fait qu'il va falloir se remettre dans un rythme plus contraignant que celui que j'ai »

Marion - 38 ans - cadre dans un institut d'études - 3 enfants - en fin de congé parental

Au-delà, **les bénéficiaires se trouvent confrontées au problème de l'offre d'accueil pour les jeunes enfants**. Pour certaines, entrées dans le congé parental du fait de l'absence de mode de garde accessible et adéquat, le dispositif ne fait que reporter de quelques années la question de la conciliation vie familiale / vie professionnelle. Les difficultés se posent avec d'autant plus de force lorsque la fin du dispositif ne concorde pas avec l'entrée à l'école maternelle du petit dernier, ce qui impose alors de trouver une solution transitoire :

*« La question de la reprise s'impose au mois de septembre avec les inscriptions en crèche et à l'école, ce qui pose problème pour les enfants qui n'ont pas trois ans à la rentrée scolaire. Il faut trouver une nounou pour faire le relais, ce qui n'est vraiment pas évident, ou faire une inscription en école privée mais ça a un coût très élevé, et les écoles ne sont pas forcément près de chez soi ».*

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

**Après plus de deux ans de congé, la conciliation vie familiale / vie professionnelle apparaît beaucoup plus difficile qu'avant l'entrée dans le dispositif** (et ce d'autant plus que les femmes ont un enfant supplémentaire à charge !). *« Y compris pour les plus engagées dans la quête d'activité, le passage par le foyer a laissé des traces. Il semble désormais inconcevable de divertir au travail un temps jugé excessif dès lors qu'il empiète sur des plages réservées à la famille »*<sup>45</sup>.

Ainsi, **les femmes en fin de congé parental affichent très souvent de nouvelles exigences au regard de l'emploi**. Elles sont ainsi nombreuses à imaginer une reprise à temps partiel ou des formes d'emploi estimées plus souples (travail à domicile, enseignement...) :

*« Une fois, ma fille est tombée malade, on m'a fait comprendre que je m'absentais trop, comme si on n'avait pas le droit d'avoir une vie après le travail ! Je veux trouver quelque chose qui soit plus adapté au fait que j'ai des enfants, sans horaires qui font terminer à 20 h 30 »*

Aminata - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental

*« Je voudrais un temps partiel minimum, mais de préférence un temps complet ? Mais en fait un petit temps complet, qui finisse maximum à 17 h 30 pour pouvoir rentrer à la maison pour donner le bain et faire les devoirs. La nana un peu chiant quand même... Un temps complet mais pas trop quand même »*

Célie - 38 ans - secrétaire / comptable - 3 enfants - en début de congé parental - T+6

*« Cela va être un problème, la reprise, pour moi, car dans l'idéal je voudrais reprendre à 80 %. La situation idéale ce serait ça. Mais je reprendrai, ça c'est sûr (...) Dans 5 ans je me vois bien faire un métier qui me permette de tout concilier, d'avoir du temps pour profiter de mes enfants, qu'il n'y ait pas une rupture totale »*

Sandrine - 35 ans - chargée d'études - 3 enfants - en milieu de congé parental

<sup>45</sup> D. Maison, « Femmes au foyer. Expériences sociales », Dossier d'étude de la CNAF n°92, mai 2007.

« *Je voudrais trouver un emploi à temps partiel : c'est très bien pour tout gérer, pour être une femme, une conjointe, une amie, une maman... »*

Valérie - 35 ans - attachée commerciale - 3 enfants - en début de congé parental - T+6

« *C'est mieux de gagner un peu moins et de pouvoir s'occuper des enfants. Je vois aujourd'hui que ce serait parfait de quitter à 16 h 30 pour arriver à des horaires raisonnables à la maison. C'est un rêve le temps partiel... »*

Clara - 33 ans - assistante contrôle de gestion - 2 enfants - en fin de congé parental

Enfin, le rapprochement de l'échéance de la fin de congé crée chez les bénéficiaires des inquiétudes quant à leurs compétences. **Les femmes s'inquiètent de ne plus être « à la hauteur », de ne pas être en capacité de répondre aux exigences du monde professionnel.** Elles craignent que leur longue déconnexion des réalités de l'emploi ne les ait complètement disqualifiées : elles estiment ne plus disposer des qualités et connaissances nécessaires pour réaliser correctement leur travail et donner satisfaction à un employeur.

« *On flippe de devoir se remettre dans le bain et d'avoir perdu le coup de main. Les logiciels, ça va tellement vite. On est tellement zen en congé parental, c'est une autre vie, on a le temps de faire les choses, on ne stresse pas, on n'a pas de date butoir pour les choses. Il faut réapprendre la réactivité, la concentration, l'assiduité »*

Célie - 38 ans - secrétaire / comptable - 3 enfants - en début de congé parental - T+6

« *C'est quelque chose que j'appréhende, la reprise, même les entretiens. Cela fait deux ans que je suis à la maison, cela me fait très peur, j'ai des doutes sur mes compétences, mes capacités et tout... J'ai l'impression d'avoir tout perdu depuis mes études, donc il faudrait que je reprenne une formation. Il faut se relancer mais j'ai perdu un peu confiance en moi, même beaucoup ! Il va falloir travailler sur moi, travailler tout ça »*

Dorothee - 30 ans - technicienne hotline - 2 enfants - en fin de congé parental

« *Le poste que j'avais avant n'avait plus de secret pour moi, aucune tâche ne me faisait peur. Je faisais bien ce que j'avais à faire. Aujourd'hui, ce serait autre chose. Ça m'a quand même mis des doutes sur mes capacités intellectuelles... »*

Brigitte - 36 ans - aide à domicile - 4 enfants - en milieu de congé parental (renouvellement)

« *Je me demande : "Est-ce que je vais réussir ? Est-ce que je vais être capable ? Est-ce que je n'ai pas tout oublié ? " »*

Marion - 38 ans - cadre dans un institut d'études - 3 enfants - en fin de congé parental

Par ailleurs, celles qui ne peuvent ou ne souhaitent pas réintégrer leur ancien poste redoutent que le congé parental ne représente un handicap conséquent dans leurs recherches d'emploi. « *Les femmes craignent que leur période d'inactivité soit un marqueur négatif obérant leurs chances. Le privilège accordé à leur famille est supposé les desservir et donner d'elles une image de dilettante* »<sup>46</sup>.

« *Sur un CV, congé parental, du point de vue de l'employeur, ça fait tout de suite la mémère qui fout rien. Ce n'est pas valorisé* »

Céline - 38 ans - assistante commerciale / assistante de direction - 2 enfants - en début de congé parental - T+6

« *J'ai du mal à écrire sur mon CV que je suis en congé parental... Ce n'est pas valorisant pour retrouver quelque chose* »

Clara - 33 ans - assistante contrôle de gestion - 2 enfants - en fin de congé parental

Après les deux premières années, le congé parental présente finalement un caractère « cocoonant » et sécurisant, y compris pour celles qui ne vivent pas leur situation de manière particulièrement positive. Le dispositif apparaît comme particulièrement protecteur vis-à-vis d'un monde extérieur avec lequel les liens se sont distendus et qui *de facto* semble effrayant et difficile à réintégrer :

« *C'est vrai que cela me fait peut-être un peu peur, j'ai une vision plus stricte du monde du travail, du patron, du jugement des autres... Parce que c'est vrai que les enfants ne jugent pas trop. Avec les enfants on est préservé de cela, ce côté dur du monde du travail* »

Dorothee - 30 ans - technicienne hotline - 2 enfants - en fin de congé parental

**Soulignons que si les angoisses mentionnées sont présentes chez toutes les femmes à l'approche de la fin du congé, elles ne sont cependant pas surmontées de la même manière par l'ensemble des bénéficiaires**, comme l'a montré la typologie élaborée. Les femmes adoptant un mode de gestion « offensif » semblent dépasser leurs craintes et leurs doutes, voire les transformer en une source de motivation pour un retour à l'emploi. En revanche, les enquêtées inscrites dans un mode de gestion « anémique » sont à tel point bloquées par l'angoisse qu'elles préfèrent s'exclure elles-mêmes du jeu professionnel.

## 42 – Une confrontation des projets élaborés à la réalité

La dernière année de congé parental est celle durant laquelle les aspirations professionnelles des femmes se confrontent à la réalité, qu'elles aient adopté un mode de gestion anémique, offensif ou défensif du congé.

En effet, il ne suffit pas que les femmes se fixent sur un projet précis, encore faut-il que celui-ci soit concrètement réalisable. Or, la réintégration au marché du travail s'avère souvent pour elles plus compliquée que prévue. « *Il y a l'idéal et le faisable* », explique ainsi Valérie.

---

<sup>46</sup> D. Maison, *op.cit.*

En effet, **les exigences des bénéficiaires** ne sont pas uniquement dictées par leurs aspirations à vouloir rester présentes auprès de leurs enfants. Elles sont également **liées à un ensemble de facteurs que l'on peut appeler « externes », c'est-à-dire indépendant de leur volonté, à savoir :**

- ↳ le type même d'emploi qu'elles exercent (horaires, déplacements, temps de transports...);
- ↳ l'évolution de l'entreprise au sein de laquelle elles travaillaient (délocalisation, restructuration / réorganisation);
- ↳ la reconfiguration progressive des rôles au sein du couple conjugal et l'évolution de la carrière de leur conjoint au cours du congé parental;
- ↳ la complexité de leur situation administrative.

Ainsi, plusieurs femmes font le constat d'une **incompatibilité intrinsèque** entre leur profession et le degré d'investissement minimal, à leurs yeux, dans une vie de famille épanouie. Cela peut être dû à des horaires décalés ou particulièrement astreignants, mais aussi à une « ambiance » de travail (nécessité de rendre des comptes et de s'adapter à des collègues et à une hiérarchie...) globalement peu favorable à la vie de famille. Pour certaines, ce constat avait déjà été réalisé avant leur entrée en congé parental, **puisqu'elles avaient alors réduit leur temps de travail, voire amorcé une carrière professionnelle « descendante »** (prise d'un poste moins qualifié ou moins rémunéré mais aux horaires plus souples, précarisation du statut...).

Après la naissance de sa première fille, Géraldine a repris son emploi de serveuse en CDI mais les horaires se sont avérés très durs (9 h 00 – 16 h 00, 18 h 00 – minuit, week-end compris), et « *(son) patron n'était pas très favorable aux grossesses* ». Elle a donc rompu son contrat pour se mettre en intérim, ce qui lui a permis de moduler ses horaires. Pour elle, son métier n'était pas compatible avec la vie de famille et elle avait d'ores et déjà limité ses ambitions professionnelles :

*« Je pense que, de toute façon, j'aurais changé de milieu car la restauration, c'est pas très compatible avec les enfants, et j'en voulais donc... J'aimais bien, mais je me voyais mal rester là dedans tout le temps à temps plein. (...) Si on m'avait proposé une promotion pour être chef de rang, avec encore plus d'horaires, cela ne m'aurait pas intéressée. »*

Géraldine - 23 ans – serveuse - 2 enfants - en milieu de congé parental

A ces facteurs liés au type d'emploi exercé s'ajoutent d'autres contraintes relatives à la « nouvelle donne » établie au sein du couple au cours du congé parental concernant le partage des tâches domestiques et des soins aux enfants. Comme nous l'avons vu, ce partage devient la plupart du temps très inégalitaire, puisque les femmes en congé parental investissent fortement la sphère domestique. **Leur conjoint, plus disponible, s'investit alors davantage dans l'emploi : il ne compte plus ses heures, accepte volontiers les déplacements en province, multiplie les formations...** Ainsi, il n'est pas rare qu'il prenne des responsabilités ou bénéficie d'une promotion durant le congé :

« *Le congé parental a permis à mon mari d'améliorer son quotidien et de lui enlever du stress. Il n'a plus été tourmenté dans son boulot par les aléas de sa vie personnelle. Il n'a pas eu, par exemple, à aller chercher en catastrophe son fils malade à l'école. Avant, c'est lui qui devait le faire, étant donné que je travaillais, moi, à l'extérieur de Bordeaux. Sans le congé parental, il aurait dû prendre davantage de responsabilités par rapport à ses enfants* »

Sybille - 36 ans - Professeur de piano - 3 enfants - en milieu de congé parental  
(renouvellement)

« *Mon mari a changé de travail pour gagner plus il y a un an et demi. Le congé parental lui a permis d'être disponible et réactif, et de s'intégrer rapidement à sa nouvelle équipe, d'être apprécié de tous. On le sollicite dans des délais très courts : on l'appelle à 21H pour une mission à l'aube le lendemain... Où on l'appelle pour travailler alors qu'il devait être en congés... Il dit oui systématiquement car je suis là. Son patron est très content du coup. Pour ma reprise, il faut que je m'organise pour faire garder la petite en raisonnant comme s'il était totalement indisponible. Dans son entreprise, ceux qui ne sont pas adaptables et disponibles, on leur donne les missions galères.... Donc je ne veux pas que son emploi du temps soit perturbé par la petite....* »

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

« *Mon mari a évolué professionnellement. Il travaille pour une société qui le revend à d'autres au lieu de travailler comme avant pour une seule boîte. C'est un confort de vie car en termes financier, ça signifie 800 euros de plus par mois. Depuis que je suis en congé, mon mari n'a plus de contrainte horaire, et c'est plus simple pour lui. C'est mieux perçu en plus. Avant, il devait décaler ses horaires pour récupérer le petit chez la nourrice. Et ça ne passe pas bien dans son milieu, c'est mal vu. Aujourd'hui, il veut continuer et avoir encore plus de responsabilités. Et ensuite monter sa propre société»*

Agnès - 29 ans – esthéticienne - 2 enfants - en fin de congé parental

Tout retour en arrière dans l'organisation domestique paraît alors difficile. **Le maintien du conjoint dans une trajectoire professionnelle ascendante ne semble parfois pouvoir se faire qu'à condition que la femme continue, de son côté, à prendre en charge la majorité du travail domestique et familial, au-delà du dispositif :**

« *Ce n'est pas un problème pour mon conjoint que je retravaille* » explique ainsi Maïssa « *à condition que j'ai organisé avant un mode de garde qui ne l'oblige pas à aller chercher ses enfants à l'école. Il faut que je trouve un travail qui lui permette de continuer à s'investir autant qu'aujourd'hui dans son boulot...* ».

Cela implique alors qu'elle renonce à ses perspectives et ambitions professionnelles, qu'elle accepte que son parcours dans l'emploi prenne, *a contrario* de celui de son partenaire, une tendance descendante. L'exemple de Céline est à cet égard emblématique :

Le mari de Céline est devenu, au cours de son congé, « acheteur en gros pour le groupe de supermarchés, il brasse des millions d'euros par jour, travaille avec toutes les X [nom d'une chaîne de restaurants] de France. Il n'y a pas beaucoup de postes comme le sien dans la grosse distribution, il a acquis des compétences très spécifiques ». Il a connu une extension progressive de ses horaires de travail : « il ne rentre pas avant 20 h 30 et commence à 6 heures ou 7 heures ». Pour elle, cela pèse sur ses propres perspectives de retour à l'emploi : *Avec un enfant, c'était déjà chaud de faire ce boulot d'assistante double casquette, alors comment faire avec deux ? Surtout que le facteur "conjoint aux horaires extensibles" s'est rajouté. Ce n'est pas conciliable. Quand j'étais assistante de direction / assistante commerciale, le principe, c'était que mon mari, de son côté, ne finissait pas trop tard non plus (8 h 00 - 16 h 30 / 17 h 00) pour qu'on puisse être plus cool et serein par rapport aux enfants ».*

Lorsque les conjoints ont mis à profit leur disponibilité nouvelle pour créer leur propre entreprise, les femmes envisagent souvent la possibilité de l'intégrer, devenant ainsi l'employée de leur partenaire. Cette solution, qui permet d'éviter de freiner le développement de l'activité du conjoint, séduit les femmes inscrites dans un mode de gestion « anomique ». Elle leur permet en effet de ne pas se confronter au monde professionnel « classique », si redouté, comme le montrent bien les propos de Clara : « *Je pourrais aller chercher les enfants tous les jours à l'école, les faire manger à la maison le midi. Je pourrais poser mes congés quand je veux... Quel autre employeur que mon mari me laissera une liberté comme celle-là ?* ».

**Contraintes existantes et exigences nouvelles se conjuguent donc pour rendre, dans les faits, le retour au travail plus qu'aléatoire.** S'ajoute à cela **le flou planant autour de la possibilité concrète de réintégrer le poste laissé trois ans auparavant** pour celles qui le souhaitent.

Durant la période du congé parental, l'entreprise a souvent beaucoup changé<sup>47</sup> : dans certains cas, elle a été délocalisée, dans d'autres cas, elle a été totalement restructurée, certains postes ont disparu, tandis que d'autres ont changé de contenu... Aussi, les femmes éprouvent de réelles difficultés à savoir si elles pourront reprendre leur ancien travail :

*« Mon entreprise est en pleine restructuration donc concrètement, je ne sais pas vraiment ce qui va être possible pour moi car il y a une fusion des 4-5 entreprises régionales en une seule, basée sur Paris. Les postes d'encadrement en région désormais c'est un fauteuil pour deux. Il y a une assistante de direction à Paris mais plus en région. Ce n'est pas clair. Pour l'instant, ça les arrange que je sois en congé, mais après une question va se poser : où vont-ils me caser ? »*

Céline - 38 ans - assistante commerciale / assistante de direction - 2 enfants - en début de congé parental - T+6

---

<sup>47</sup> La situation semble différente dans le cadre du secteur public. Mais la présente étude ne saurait le confirmer. Aucune enquêtée de notre échantillon sortie du dispositif à l'issue de la deuxième vague d'entretiens ne travaillait dans le secteur public avant son inscription dans le congé.



*« Reprendre mon ancien poste ? Oui, j'aimerais. Mais mon entreprise a déménagé entre temps à 45 minutes de route. Et je sais aussi qu'il y aura sans doute des modifications de mes tâches. Une quatrième secrétaire de direction a été embauchée récemment, à laquelle revient une partie de mes tâches, notamment la facturation. Il ne me restera plus que la partie que j'aime le moins, la partie affichage et maquette... »*

Lucie - 40 ans - secrétaire de direction - 2 enfants - en fin de congé parental

*« Je ne sais pas si je peux reprendre mon ancien poste en réalité, je sais que quelqu'un est en mission actuellement à ma place. Est-ce qu'ils vont la garder et me mettre ailleurs ? C'est possible »*

Géraldine - 23 ans – serveuse - 2 enfants - en milieu de congé parental - T+6

Pour certaines femmes, ce flou constitue un « *stop à la motivation professionnelle* » :

*« On donne la possibilité aux femmes d'avoir un congé parental de trois ans. Cela peut être appréciable quand on est sûre de récupérer une activité ou de reprendre celle laissée. Mais sinon, c'est très enfermant. C'est une incitation à faire d'autres enfants »*

Maïssa - 44 ans - secrétaire juridique - 2 enfants - en milieu de congé parental

D'autant qu'à l'incertitude sur les conditions de leur réintégration dans l'entreprise, s'ajoute la **complexité de leur situation administrative**, qui rend peu lisible les possibilités de formations existantes en cours de congé :

*« Une femme qui revient sur le marché du travail et qui recommence tout à zéro a moins confiance en elle. Il faut des formations. Moi je me suis renseignée pour des formations de création de site Internet, utilisation de photoshop, gestion / comptabilité. Je suis hyper motivée mais on me dit qu'il n'y a rien de gratuit. Je n'ai pas les moyens. Les Assedic me renvoient vers la Caf qui me dit qu'elle ne peut rien faire pour financer ça... »*

Mathilde - 23 ans – téléconseillère - 2 enfants - en milieu de congé parental - T+6

*« Le personnel de la Caf ne répond pas aux questions que l'on se pose sur la formation, ça reste très peu clair. On a des réponses différentes en fonction des interlocuteurs, et des supports par lesquels on passe (net ou guichet...) »*

Clara - 33 ans - assistante contrôle de gestion - 2 enfants - en fin de congé parental

Dans ce contexte, quelques bénéficiaires expliquent que l'anticipation de la sortie du dispositif est malaisée :

*« Ce serait bien que la Caf fasse sur son site Internet un endroit dédié à ces questions : Qu'est-ce qu'on peut faire après son congé parental ? Parce qu'on tombe sur des forums où ils disent tout et son contraire, mais sur le site de la Caf il n'y a rien de concret. Il faudrait qu'ils fassent un guide de l'après congé parental. Ces trois ans c'est bien, mais on n'est pas aidée, on n'a pas de guide. Est-ce qu'on a droit à des formations ? A qui il faut s'adresser pour cela ? Il y a plein d'interrogations et peu de réponses... »*

Dorothée - 30 ans - technicienne hotline - 2 enfants - en fin de congé parental

Après avoir mené des entretiens approfondis avec une trentaine de bénéficiaires du congé parental à taux plein – recontactées téléphoniquement 6 mois après la première rencontre – nous pouvons **interroger la capacité du dispositif « congé parental » à atteindre son objectif initial, celui de faciliter la conciliation vie familiale / vie professionnelle**, en particulier pour les femmes.

En effet, si le congé parental représente pour les enquêtées une opportunité pour accompagner et suivre leurs enfants dans leurs premières années de vie, il a en revanche d'importantes conséquences sur leur trajectoire professionnelle, freinant leurs possibilités d'évolution voire les excluant du marché de l'emploi. A cet égard, **l'étude menée** confirme les résultats mis en exergue par les travaux déjà réalisés sur le sujet. Elle **rappelle l'existence de facteurs externes qui viennent compliquer ou faire obstacle à la réinsertion professionnelle des femmes après trois ans d'inactivité**. Dans plusieurs configurations, les bénéficiaires voient leurs projets mis à mal.

Ainsi par exemple, certaines femmes n'ont tout simplement pas la possibilité de réintégrer leur poste ou ne sont pas sûres de le retrouver à l'identique à l'issue du congé, leur entreprise ou structure employeuse ayant connu des évolutions majeures (restructuration, réorganisation, délocalisation...). D'autres sont « limitées » dans leur choix professionnels (en termes d'horaires, de lieu de travail, et donc, *de facto*, de secteur d'activité...) pour l'après congé, la prise de responsabilités de leur conjoint en cours de dispositif empêchant tout retour en arrière en termes de répartition des tâches éducatives et domestiques. D'autres, enfin, peinent à anticiper leur retour dans le monde professionnel, en lien avec la complexité administrative de leur situation (difficultés d'accès à la formation, ou, plus exactement, d'accès aux informations sur les possibilités de formation durant le congé).

Au-delà, ce rapport montre que **l'expérience du congé parental peut en soi contribuer à faire décrocher les bénéficiaires de l'emploi, ou, tout au moins, à leur faire revoir à la baisse leurs ambitions et perspectives professionnelles**. En effet, le congé parental transforme l'organisation et le mode de vie des femmes. Ce faisant, il les amène à prendre du recul sur leur parcours et à procéder à un bilan de leur vie. Sauf dans les quelques cas où il est d'emblée conçu comme un pas vers une carrière maternelle, **le congé parental constitue une période « critique » au cours de laquelle les femmes repensent leur définition de soi**, réagencent leurs priorités, formulent de nouveaux projets...

Si **la renégociation identitaire** qui s'opère est d'ampleur inégale, selon la plus ou moins grande sérénité avec laquelle la situation d'inactivité est vécue, elle impacte dans tous les cas les représentations des bénéficiaires, leur conception de leur ancien emploi et plus largement du travail. Elle **joue ainsi un rôle important dans le retour (ou le non retour) des femmes à l'emploi**.

Parfois, elle débouche sur la réaffirmation de l'attachement à une carrière et sur une réévaluation positive des perspectives professionnelles. L'expérience du congé se solde alors par un rattachement à l'emploi « par le haut ». Mais cette configuration ne semble pas être la plus fréquente. Le plus souvent, l'inactivité durable amène les bénéficiaires à un repli sur la sphère familiale, assorti d'une hausse des exigences vis-à-vis de l'emploi peu compatible avec la réalité du monde du travail. Ainsi, **l'expérience du congé participe à un éloignement de l'emploi pour une partie importante des femmes interrogées**. Dans ce cadre, le dispositif s'avère contreproductif, puisqu'il va à l'encontre de son intention initiale, **en particulier pour les femmes dans des situations professionnelles initialement instables<sup>48</sup>, pour lesquelles les incertitudes quant aux conditions de retour dans l'emploi sont particulièrement fortes**.

Ce rapport bat enfin en brèche l'hypothèse selon laquelle il existerait des « moments clés », existant de manière transversale pour toutes les bénéficiaires et déterminant leur retour ou non à l'emploi. Il met en exergue le fait que **la décision des femmes** – exception faite de celles qui aspiraient depuis longtemps à une carrière maternelle et pour lesquelles le dispositif n'est pas une parenthèse – **s'élabore au fil du temps, plusieurs facteurs se conjuguant pour poser les bases d'une réintégration ou d'une non réintégration du monde du travail**. Le rapport souligne notamment l'influence du modèle familial hérité, des normes éducatives dominantes, de l'évolution de la répartition des tâches et de l'entente dans le couple au cours du congé, du regard de l'entourage (familial et amical), des possibilités financières d'accès aux loisirs, de la disponibilité des modes d'accueil... sur le choix final opéré par les bénéficiaires.

Si l'on ne peut affirmer l'existence de moments « cruciaux » où se jouerait, durant le congé, la décision d'une reprise ou d'un retrait de l'emploi, il est en revanche possible de dire que **la troisième année constitue une période particulièrement propice à l'angoisse et au doute pour les bénéficiaires**. C'est en effet le moment où le rythme et les exigences (réactivité, flexibilité, entre autres) imposés par le travail reviennent à l'esprit des femmes qui se sont finalement habituées à la routine sécurisante du congé (plusieurs insistent, on l'a dit, sur le caractère « cocoonant » du dispositif et de la vie au foyer). Dans ce contexte, **les inquiétudes se multiplient pour les bénéficiaires** : seront-elles, après trois ans de « pause », capables de tout gérer, c'est-à-dire de concilier vie professionnelle et investissement dans la sphère familiale ? Parviendront-elles à se réhabituer à un emploi du temps plus contraint et stressant ? Auront-elles les compétences adéquates dans un monde qui évolue très vite ? De manière générale, réussiront-elles à affronter le monde professionnel devenu « juge » de ce choix du congé parental ?

Au regard de la difficulté des femmes à dépasser les questionnements précédemment évoqués au terme de leur congé, **il serait sans doute pertinent de creuser la piste d'un raccourcissement de la durée du dispositif**, et de **réfléchir également aux modalités d'accompagnement du retour à l'emploi** (accès à une offre de formation, bilan de compétences et remise à niveau avant la reprise d'activité, temps spécifiques d'accueil pour les enfants des bénéficiaires en structures collectives).


---

<sup>48</sup> Employées en situation précaire (CDD, vacations...), salariées de PME... Rappelons que ces bénéficiaires ont fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre de cette étude.


## Tableau signalétique des 29 bénéficiaires rencontrés


### Légende

Type 1 : mode de gestion « revendicatif » du congé  parental

Type 2 : mode de gestion « défensif » du congé  parental

Type 3 : mode de gestion « anomique » du congé  parental

Type 4 : mode de gestion « offensif » du congé  parental

En gris apparaissent les bénéficiaires qui se situent à la frontière entre deux « types » 

Prénom	Age	Statut mat. <sup>49</sup>	Nombre et âge des enfants	Entrée dans le congé parental (CP)	Expérience antérieure du CP ?	QR <sup>50</sup>	Emploi avant le congé parental <sup>51</sup>	Projet professionnel après le congé parental (T)	Projet professionnel après le congé (T+6)
Hélène	28	M	3 enfants 4 ans, 3 ans et 3 mois	Début CP Renouvellement	2 <sup>ème</sup> CP	4-5	Rédactrice de comptes-rendus de réunions	Mère au foyer ou enseignement	Projet de quatrième enfant et de renouvellement du CP.
Sophie	33	M	2 enfants 5 et 3 ans	Fin CP	1 <sup>er</sup> CP Ne travaillait pas pour son 1 <sup>er</sup> enfant	1-2	Vacataire dans une bibliothèque (20 heures / semaine)	Mère au foyer ou assistante maternelle	Sortie du dispositif.  Absence de retour à l'emploi.
Chantal	40	C	6 enfants 17 ans, 13 ½, 5 ½, 4 ½, 16 mois + enceinte de 5 mois	Milieu de CP Renouvellement	4 <sup>ème</sup> CP	1-2	Agent de nettoyage (30 heures / semaine)	Mère au foyer	En congé maternité (nouvelle grossesse).  Souhaite reprendre un congé parental.  Ne souhaite pas retravailler ensuite sauf si cela est financièrement nécessaire (poste alimentaire).
Brigitte	36	M	4 enfants 11, 9, 3 ½, 2 ans	Milieu de CP Renouvellement	3 <sup>ème</sup> CP	1-2	Aide à domicile	Mère au foyer ou Concours d'adjoint administratif dans l'Education Nationale ou assistante maternelle	Mère au foyer.
Sandrine	35	M	3 enfants 6, 4 et 2 ans	Milieu de CP Renouvellement	2 <sup>ème</sup> CP	4-5	Chargée d'études en banlieue parisienne	Reconversion dans le domaine de l'édition enfance / jeunesse ou concours administratifs...	Abandon des projets de reconversion évoqués « sans conviction ». Absence de projet professionnel clairement défini.

<sup>49</sup> Statut matrimonial. M = mariée, C = en concubinage, P = Pacsée.

<sup>50</sup> Quintiles de revenus du ménage.

<sup>51</sup> Les femmes pour lesquelles aucune précision n'est apportée exercent leur activité professionnelle à temps plein.

Sybille	36	M	3 enfants 7 et 4 ans, 16 mois	Milieu de CP Renouvellement	2 <sup>ème</sup> CP	4-5	Professeur de piano dans les écoles de musique (4 jours par semaine)	Professeur de musique en collège (horaires plus adaptés à une vie familiale) ou reconversion dans le domaine médical avec remise à niveau durant le congé	Report du projet de remise à niveau à l'après congé.  Souhait d'entamer à l'issue du congé parental un BTS dans le secteur médical.
Célie	38	C	3 enfants 16, 13 ans, 16 mois	Début CP	2 <sup>ème</sup> CP	1-2	Secrétaire / comptable	Secrétaire médicale, ou vendeuse, ou service aux personnes âgées...	Secrétaire médicale ou vendeuse.  Pas de démarches concrètes engagées.
Aurélie	30	M	3 enfants 7, 5 et 1 an	Début CP	1 <sup>er</sup> CP	4-5	Conseillère commerciale	ATSEM ou concours administratifs <i>NB : reconversion liée à son handicap</i>	Va postuler sur des postes administratifs qui vont s'ouvrir au rectorat en septembre 2010 pour les personnes en situation de handicap.
Valérie	35	M	3 enfants 9, 7 et 2 ans	Début CP	2 <sup>ème</sup> CP	4-5	Attachée commerciale	Création d'une mini crèche, ou concours de Professeur des Ecoles, ou femme au foyer	Reprise d'un poste dans sa branche à temps partiel. Abandon des projets de reconversion jugés irréalisables avec de jeunes enfants.
Céline	38	P	2 enfants 4 ans ½ et 10 mois	Début CP	1 <sup>er</sup> CP	3	Assistante commerciale / assistante de direction	Assistante commerciale dans une autre entreprise ou reconversion dans le scrapbooking	Suppression de son ancien poste et proposition par son entreprise d'un licenciement négocié. Abandon du projet de reconversion. Va rechercher un emploi dans sa branche qui soit avant tout conciliable avec une vie familiale, peu importe l'intérêt du poste en lui-même.

Lucie	40	M	2 enfants 16 et 2 ans	Fin CP	1 <sup>er</sup> CP	3	Secrétaire de direction	Reprise de son ancien poste	Sortie du dispositif. Reprise effective de son poste. Démarches entamées pour changer entreprise.
Charlotte	36	C	3 enfants 5 et 3 ans, 10 mois	Début CP	2 <sup>ème</sup> CP	3	Assistante bibliothèque (80%)	Reprise de son ancien poste à 80% + formations	Reprise de son poste à mi-temps.
Amandine	33	C	2 enfants 2 ans ½	Mi-CP	1 <sup>er</sup> CP	4-5	Adjointe administrative dans un tribunal	Se lancer dans les médecines naturelles, changer de Ministère ou passer les concours de la fonction publique territoriale	Reprise d'un autre poste au tribunal (impossibilité de reprendre son ancien poste)
Géraldine <sup>52</sup>	23	M	2 enfants 3 ans, 19 mois	Milieu de CP	1 <sup>er</sup> CP	4-5	Serveuse	Reprise de son emploi à temps partiel, ou reconversion auxiliaire puériculture ou intégration entreprise de son mari ou 3 <sup>ème</sup> enfant	Intégration de l'entreprise de son mari à partir de septembre 2010 d'abord bénévole ensuite secrétaire administrative
Nadia	30	M	2 enfants 4 et 1 an	Début CP	1 <sup>er</sup> CP	3	Agent de voyage	Repris d'un poste similaire dans une autre entreprise (son ancienne entreprise va fermer en 2011)	Refus de deux propositions d'emploi (CDI) en agence qui l'auraient conduite à interrompre « trop précocement » son CP. Assistante maternelle ?
Agnès	29	M	2 enfants, 5 et 2 ans	Fin CP	2 <sup>ème</sup> CP	3	Esthéticienne	Autre poste dans l'esthétique avec des horaires plus adaptés à une vie familiale ou 3 <sup>ème</sup> enfant	Sortie du dispositif. Enceinte. Souhaite reprendre un congé parental, s'inscrire ensuite carrière maternelle (mère au foyer).

<sup>52</sup> Géraldine se trouve à la lisière entre le type 2 et le type 3. Elle appréciait beaucoup son emploi de serveuse dans un restaurant, mais ne pensait pas, de toutes manières, pouvoir le conserver à long terme, du fait de sa faible compatibilité avec une vie familiale. Elle dit accepter volontiers sa situation de mère au foyer, qu'elle perçoit comme provisoire. Ainsi, elle se rapproche des femmes du type 2. Néanmoins, Géraldine parle à plusieurs reprises d'ennui et d'isolement, et explique que le travail lui manque. Elle souffre du regard des autres, qu'elle juge enfermant. Elle semble, à certains égards, traversée par des tensions identitaires proches de celles que connaissent les femmes de type 3. Dans l'analyse, ses propos ont malgré tout été intégrés à la partie relative aux bénéficiaires adoptant un mode de gestion « défensif » (type 2). Comme ces dernières, Géraldine tente de faire la preuve de sa permanence identitaire mais se replie progressivement sur la sphère familiale. Elle s'oriente d'ailleurs vers un travail à domicile (assistante administrative dans la société de son conjoint) afin de pouvoir rester près de ses enfants.

Clara	33	P	2 enfants 4 ans ½, 2 ans ½	<b>Fin CP</b>	1 <sup>er</sup> CP	3	Assistante contrôle de gestion	Poste similaire mais plus proche du domicile (pour meilleure conciliation vie familiale / vie professionnelle) ou intégration société du mari	Reprise de son ancien poste avant de pouvoir intégrer la société de son conjoint en tant qu'assistante administrative.
Bénédicte	29	M	5 enfants 9, 7, 4 ans, jumeaux de 17 mois	<b>Début CP</b>	1 <sup>er</sup> CP	4-5	Assistante commerciale	Création d'entreprise (boutique de fripes pour enfants) à ou suivre son mari à l'étranger pour travailler avec lui	Vendeuse.
Maïssa	44	C	2 enfants 7 et 2 ans	<b>Milieu de CP</b>	1 <sup>er</sup> CP	1-2	Secrétaire juridique	Reprise d'une crêperie	Bénévolat dans une association d'insertion dans l'objectif d'intégrer à terme un poste de secrétaire au sein de la structure.
Aminata	23	M	2 enfants 4 et 2 ans	<b>Début CP</b>	1 <sup>er</sup> CP	1-2	Téléconseillère	Travail dans la banque, la finance, les assurances, ou passer les concours administratifs	Recherche une formation en alternance dans le domaine de le secteur bancaire pour la rentrée de septembre 2010.
Mathilde	23	M	2 enfants 2 ans ½ et 16 mois	<b>Milieu de CP</b>	2 <sup>ème</sup> CP	3	Téléconseillère	Intégration de l'entreprise de son mari (location de véhicules) avant création de sa propre entreprise	A informé son employeur de son projet de monter une entreprise de location de véhicules. Celui-ci a refusé d'accepter une rupture conventionnelle de contrat, malgré plusieurs négociations.
Dorothee	29	C	2 enfants 4 ans et 1 an ½	<b>Fin CP</b>	1 <sup>er</sup> CP	3	Technicienne hotline	Souhait de quitter son entreprise  Absence de projet professionnel précis après le congé parental	Projet de remise à niveau en informatique ou de suivi d'une formation afin de trouver un poste plus « épanouissant et valorisant. »



Marion	38	C	3 enfants 9, 7, 2 ans ½	<b>Fin CP</b>	1 <sup>er</sup> CP	4-5	Cadre dans un institut d'études	Souhait d'intégrer le service clients de sa société pour élargir ses compétences	Sortie du dispositif. Disparition de son poste suite à une restructuration.  En recherche d'emploi (service clients dans une autre société)
Carole	43	M	3 enfants 17, 15 et 3 ans	<b>Fin de CP</b>	1 <sup>er</sup> CP	4-5	Déléguée commerciale	Restauratrice meubles anciens	Sortie du dispositif.  Suit une formation de restauration de meubles anciens
Isabelle	39	M	2 enfants <i>Jumelles de 2 ans ½</i>	<b>Mi CP</b>	1 <sup>er</sup> CP	3	Assistante de direction (organisme semi-public)	Reprise de son ancien poste + formations en interne	Reprise de son ancien poste + formations en interne
Florine	33	M	2 enfants 2 ans ½, 1 an	<b>Début CP</b>	2 <sup>ème</sup> CP	4-5	Contrôleur qualité dans une société de services	Reprise de son ancien poste	Souhaite reprendre son ancien poste à l'entrée à l'école de son fils (septembre 2011).  Projet à court ou moyen terme d'intégrer une autre entreprise pour avoir davantage de responsabilités.
Violaine	33	M	3 enfants 8 ans ½, 5 ans, 16 mois	<b>Début CP</b>	1 <sup>er</sup> CP	3	Secrétaire médicale en banlieue parisienne (Fonction Publique Hospitalière)	Reprise d'un poste de secrétaire médicale en CHU dès que possible  A terme, projet d'intégrer une formation de « déléguée pharmaceutique »	Sortie du dispositif au bout d'un an.  Reprise d'un poste de secrétaire médicale en CHU.  Projet de formation « déléguée pharmaceutique ».

Virginie <sup>53</sup>	31	M	2 enfants <i>3 ans ½, 5 mois</i>	<b>Début CP</b>	1 <sup>er</sup> CP	3	Chargée d'insertion	Reprise de son ancien poste avant le terme du CP (1 an)	Sortie du dispositif au bout d'un an.  Reprise effective de son ancien poste.
------------------------	----	---	-------------------------------------	-----------------	--------------------	---	---------------------	---	---

---

<sup>53</sup> Virginie emprunte à la fois des traits aux types 2 et 4. Elle est entrée volontairement dans le congé, possède un emploi stable qu'elle apprécie, et est fortement marquée par l'idéal de conciliation vie familiale / vie professionnelle. En cela, elle se rapproche plutôt du type 2. Mais elle vit relativement mal son congé parental, et refuse de rentrer dans les habits de « caretaker ». Elle sort d'ailleurs du dispositif précocement. A cet égard, elle se rapproche également du type 4. Dans l'analyse, ses propos ont été intégrés dans la partie relative à la catégorie de femmes adoptant un mode de gestion « offensif » du congé (type 4).