

DOSSIER D'ETUDE N° 58

Juillet 2004



Stéphanie GOSSET

Thèse réalisée sous la direction du Professeur François de Singly

Les dynamiques identitaires des femmes ayant recours à l'Allocation Parentale d'Education

Cerlis

REMERCIEMENTS

Je remercie François de Singly pour ses conseils ainsi que pour la confiance qu'il m'a témoignée tout au long de ce travail.

Mes remerciements vont également à la Caisse Nationale des Allocations Familiales pour avoir contribué à l'obtention d'une Cifre m'assurant d'excellentes conditions matérielles.

Cette thèse n'aurait probablement jamais vu le jour sans l'accueil de la Caisse d'Allocations Familiales de Loir et Cher et de son directeur, Monsieur Baudez. Que ce dernier trouve ici l'expression de ma reconnaissance.

Je remercie également mes proches, et plus particulièrement mon père et Yann, pour leurs encouragements sans faille.

Enfin, qu'il me soit permis de dédier cette thèse à ma mère.

* *
*

TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS.....	5
INTRODUCTION.....	7
CHAPITRE I : LE SENS DE LA MATERNITÉ	11
1. Une définition du rôle de mère	11
2. Le modèle traditionnel : approche historique	12
3. De la maternité contraignante à la valorisation par le « care ».....	16
CHAPITRE II : LA CONSTRUCTION DE SOI DANS LA MATERNITÉ ET DANS L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE	19
1. La socialisation maternelle.....	19
2. Une modélisation des mères.....	21
3. De l'identité au travail.....	26
4. L'identité au travail selon C. Dubar.....	31
CHAPITRE III : LA PROBLÉMATIQUE ET LA MÉTHODOLOGIE	35
1. L'APE : une redéfinition des investissements	35
2. Une approche qualitative et quantitative.....	39
PREMIERE PARTIE : LE CHOIX DE L'ALLOCATION PARENTALE D'EDUCATION.....	43
CHAPITRE IV : LES FACTEURS MATÉRIELS	44
1. Un fort effet incitatif ?	44
2. Des difficultés de conciliation ?.....	53
3. Les types de bénéficiaires.....	66
CHAPITRE V : LES FACTEURS FAMILIAUX.....	68
1. L'entrée dans la maternité.....	68
2. L'investissement de la maternité	79
3. Des types de bénéficiaires aux identités maternelles	93
CHAPITRE VI : LES FACTEURS PROFESSIONNELS.....	95
1. Le recours au taux plein des femmes en situation de précarité professionnelle	95
2. L'usage différencié des femmes en contrat stable	98
3. La socialisation professionnelle	106

SECONDE PARTIE : L'EXPERIENCE ET L'ISSUE DE L'ALLOCATION PARENTALE D'EDUCATION.....	118
CHAPITRE VII : L'EXPERIENCE FEMININE DU FOYER	119
1. Le bilan du repli sur le foyer	119
2. De l'enfermement au foyer à l'enfermement dans l'APE	125
3. De la réalisation dans le rôle de mère au foyer	130
4. Deux définitions du modèle du « compromis »	135
CHAPITRE VIII : L'EXPERIENCE FAMILIALE D'UNE NOUVELLE ORGANISATION	144
1. L'influence des enfants.....	144
2. L'influence des conjoints.....	151
3. De l'expérience au « bouleversement identitaire ».....	159
CHAPITRE IX : L'EXPERIENCE DU RETOUR OU DU NON-RETOUR AU TRAVAIL	162
1. Les conditions de réinsertion professionnelle.....	162
2. Les conditions de réintégration.....	170
3. Un nouveau rapport au travail ?.....	182
CONCLUSION.....	185
1. Les situations critiques.....	185
2. Le changement.....	188
BIBLIOGRAPHIE	191

AVANT-PROPOS

Stéphanie Gosset a su faire une belle thèse de sociologie, sous la direction de François de Singly, sur les dynamiques identitaires des femmes apprécies à partir du recours à l'Allocation Parentale d'Education (APE).

Le sujet – en soi très vaste – peut paraître être abordé à partir d'une entrée limitée voire insolite, pour ceux qui ne connaissent pas le domaine des prestations familiales. L'APE concerne tout de même, rappelons-le, plus d'un demi million de femmes (et seulement 5 000 hommes)... C'est dire si le point d'entrée choisi par S. Gosset est en réalité d'importance.

Beaucoup a en fait déjà été dit, et peut-être encore plus a été écrit au sujet de l'APE. Cette thèse, diffusée par le canal de la collection des dossiers d'études, vient compléter ces informations et observations.

Ce qui est rare et intéressant par rapport à toute la littérature produite sur l'APE, mais aussi plus largement par rapport aux différentes thèses et aux différents travaux sur et autour des problèmes sociaux, c'est que le chercheur est ici allé interroger les premiers concernés, en l'occurrence les premières concernées. S. Gosset prend en compte et en considération avec sérieux l'opinion, les appréciations des ressortissants d'une politique publique, celle-ci comme toutes les autres ayant ses ambiguïtés, ses performances, ses ambivalences. Ce qui intéresse S. Gosset c'est la subjectivité et l'identité des principales concernées, et non les impacts macro-économiques et macro-sociaux de la prestation.

Par la position occupée, grâce à un CIFRE avec la CAF de Blois, S. Gosset a pu réaliser une enquête novatrice, avec un questionnement bien construit et bien suivi. Elle dépasse, ou plus précisément, elle se met à côté des controverses et des observations – parfois teintées d'idéologie - sur les places respectives de « PapagagnePain » et de « Mamanaufoyer ». Elle réintroduit les enfants et la dimension familiale dans l'analyse de cette prestation, en se penchant sur les motivations des choix telles qu'exprimées par les femmes passées par l'APE. En particulier ce qui importe c'est que ces femmes très majoritairement disent s'y être plutôt. Notons qu'il n'est pas improbable que les hommes (rares) passés par ce dispositif déclarent la même satisfaction¹. Ce qui est important c'est que – comme S. Gosset le dit bien – l'expérience de l'APE est bouleversante. Mais elle n'est pas aussi déstabilisante sur les marchés de l'emploi et sur les équilibres identitaires que certains peuvent le souligner.

S. Gosset connaît bien la littérature et les expertises autour de l'APE. Son travail s'inscrit dans le contexte d'un fort investissement d'expertises, notamment commandées et/ou réalisées par la CNAF, pour mieux connaître les bénéficiaires et les effets de l'APE sur le marché du travail.

S. Gosset aurait pu développer des comparaisons plus systématiques, mais ce n'était pas l'objet de son investigation. Son travail porte sur les raisons d'un recours à l'APE, du point de vue des acteurs (des actrices) qui y sont amenées, sans pour la grande majorité d'entre elles y être contraintes par des déterminismes que d'aucuns soulignent trop rapidement.

Si on peut, pour les universitaires, relativiser la lecture peut-être trop rapide de Philippe Ariès, si on devrait s'interroger plus précisément sur la « construction sociale » de la maternité ou de la paternité, si on ne doit pas mettre dans la bibliographie *Le Nouvel Observateur* et *l'Année sociologique* sur le même plan, on ne peut que considérer que cette thèse est bien amenée, bien construite et agréablement rédigée. La vocation de cette thèse n'est pas théorique, mais son ambition pragmatique est atteinte : elle doit compter dans les débats autour de l'APE, et plus généralement autour des identités maternelles et professionnelles des femmes.

¹. Voir sur ce point les travaux de Danielle Boyer et Sonia Renouard, « Les pères bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation », *L'e-ssentiel*, n° 17, 2003.

Certes , au moment de la publication de cette thèse, l'APE a vécu. Désormais c'est la Paje qui permet à la mère ou au père de choisir un mode de garde ou de décider de se consacrer pendant quelques mois ou quelques années à l'éducation du jeune enfant. Malgré ce changement de réglementation - et c'est aussi tout le mérite de l'approche adoptée par S Gosset - les constats opérés conservent pour une très grande part toute leur actualité

Du point de vue de responsables de la branche Famille de la Sécurité sociale, on ne peut que se féliciter du travail produit et, désormais, de l'intégration professionnelle de S. Gosset au monde des CAF.

Julien DAMON
CNAF
Direction des Statistiques des Etudes et de la Recherche

Jean-Marc BAUDEZ
Ancien Directeur de la CAF de Blois
Directeur de la CAF d'Orléans

« Et puisque c'est en tant que Mère qu'elle a été asservie, c'est d'abord en tant que mère qu'elle sera chérie et respectée. »
Simone de Beauvoir, Le Deuxième Sexe

INTRODUCTION

Créée en 1985 par Georgina Dufoix, l'allocation parentale d'éducation (APE) est une prestation gérée par les Caisses d'Allocations Familiales.² Elle a pour objectif, officiel, de faciliter la conciliation entre le travail et la famille des parents actifs. Seules les familles de trois enfants et plus dont le dernier est âgé de moins de trois ans peuvent alors en bénéficier. La limite des trois ans s'explique du fait qu'ensuite l'enfant est scolarisé, il ne se pose donc plus (ou moins) de problème de garde et de coût de cette garde. Le parent (le père ou la mère) bénéficiaire doit justifier de 24 mois d'activité au cours des trente derniers mois et interrompre, ou réduire, son activité professionnelle. L'APE est dite à « taux plein » lorsque le parent cesse complètement de travailler ; à « taux réduit » lorsque le parent exerce encore une activité à temps partiel. Lors de sa création, la prestation s'élève à environ 1000 francs mensuels (environ 152 euros) pour un taux plein et 500 francs (76 euros) pour un taux réduit. Elle est alors accordée pour une durée initiale d'un an, renouvelable une fois.

En 1986, sous l'impulsion de Michèle Barzach, le montant de l'APE est revalorisé, passant à 2500 francs à taux plein (381 euros). L'APE augmentera régulièrement jusqu'à atteindre la somme de 3000 francs (457 euros) en janvier 1994, qui est à quelques unités près son montant en 1998.³ Cette même année 86, les conditions d'accès sont assouplies : il faut désormais avoir travaillé deux ans consécutifs ou non au cours des 10 dernières années. La période de bénéfice est portée à trois ans. Enfin, les employés des entreprises de moins de 100 salariés peuvent à présent y prétendre. Le nombre de bénéficiaires à taux plein augmente rapidement pour cumuler à 187 000 en 1988-1989. Il a ensuite décliné et s'est stabilisé à 156 000 fin 1993. Le nombre d'allocataires à taux réduit, à mi-taux,⁴ est resté symbolique : un millier environ.⁵

En juillet 1994, la prestation est étendue aux familles de deux enfants. Tout parent, dont le deuxième enfant est âgé de moins de trois ans, peut demander à bénéficier de la prestation jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant qui a ouvert les droits, sous réserve qu'il ait cotisé huit trimestres au cours des cinq dernières années. Dès décembre 95, on dénombre plus de 100 000 allocataires supplémentaires par rapport à 93. Entre décembre 95 et décembre 96, les demandes d'APE vont quasiment doubler : on passe de 275 407 bénéficiaires à 410 206 (dont 270 000 au titre du deuxième enfant et 20% de taux réduit).⁶ L'APE se place en termes d'évolution et de contribution juste après les aides au logement (APL, ALS).⁷ L'essor du nombre de bénéficiaires de l'APE de rang 2 dépasse toutes les estimations : « Les prévisions réalisées en 1994 avaient tablé sur 1,6 milliards » de francs (environ 244 millions d'euros) de dépenses en APE au deuxième enfant pour les régimes de sécurité sociale. Or, les dépenses réelles en 1995 s'élevèrent à 2,4 milliards de francs (près de 366 millions d'euros).⁸ En décembre 1998, 536 000 allocataires sont dénombrés.

² A l'exception des ressortissants du régime social agricole, pour lesquels l'APE est versée par les Mutualités Sociales Agricoles (MSA). Cependant, 90% des APE sont versées par les CAF, précise Alain Jacquot en introduction du numéro spécial consacré à l'APE de Recherches et Prévisions, 59, 2000.

³ 1998 est l'année où sont sorties du dispositif les femmes interrogées dans la présente enquête. Le montant exact de la prestation était alors de 3060 francs (466 euros) pour une APE à taux plein, 2023 francs (308 euros) pour un mi-temps travaillé (APE dite à « mi-taux »), et 1530 francs (233 euros) pour un 4/5^{ème} de temps travaillé.

⁴ Le 4/5^{ème} n'existe pas encore. Il fait partie des innovations de 1994.

⁵ Cédric Afsa, « L'allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi », INSEE Première, 569, 1998.

⁶ 140 206 sont donc bénéficiaires au titre d'un troisième enfant et 60 000 bénéficiaires le sont à taux réduit.

⁷ Philippe Meunier, « Le recensement des allocataires des CAF au 31 décembre », Recherches et Prévisions, 48, 1997, p.68.

⁸ Cédric Afsa, « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », CNAF, note interne, 1996, p.1.

Tandis que le taux d'activité des mères de trois enfants ne varie pas, le retrait d'activité des mères de deux enfants connaît une véritable accélération.⁹ Concrètement, en 1994, le taux d'activité des femmes conjointes, âgées de 20 à 49 ans, mères de deux enfants dont l'un est âgé de moins de trois ans était de 74%, il décroît d'année en année pour atteindre 56% en mars 1998. De fait, l'adjectif « parental » ne saurait masquer qu'en réalité 99% des utilisateurs de l'APE sont des utilisatrices. Légalement, un père a autant le droit à l'APE qu'une mère. Dans les faits, peu d'hommes sont visiblement prêts à rester à la maison pour élever leurs enfants. Les femmes ont toujours été et demeurent les principales responsables de l'éducation des enfants et plus largement de la prise en charge du foyer.¹⁰ Par ailleurs, sachant que les salaires féminins sont en moyenne inférieurs de près de 19% à celui des hommes,¹¹ il est plus avantageux financièrement que ce soit l'épouse qui cesse (diminue) son activité professionnelle.

Trouvant donc quasi exclusivement son public parmi la gent féminine, l'APE devient un objet de polémique : elle est souvent assimilée à une sorte de salaire maternel destiné à retirer les femmes du marché du travail. Pour preuve, les débats qui animèrent le monde politique au début des années 90. En 1992, Edouard Balladur, Premier Ministre, écrit dans son Dictionnaire de la Réforme que : « Tout doit être fait pour que les femmes qui le souhaitent puissent demeurer chez elles afin d'élever leurs enfants. L'institution d'un salaire maternel, à partir de trois enfants, par exemple, leur permettrait d'exercer cette liberté ».¹² Ce « remède miracle » qui a pour but de « favoriser le redémarrage d'une natalité déclinante, renforcer la lutte contre le chômage et favoriser le retour des femmes au foyer »¹³ est vivement critiqué par Simone Veil, Ministre des Affaires Sociales : « On se fourvoie en pensant que les femmes auront plus d'enfants en restant à la maison. C'est la confiance en la société et en l'avenir qui favorise le désir de maternité ».¹⁴ Pourtant, c'est sous son impulsion que l'APE est accordée en juillet 1994 dès une seconde naissance avec l'objectif de libérer et de créer des emplois.¹⁵ Décision vilipendée à son tour par Véronique Néiertz (Députée PS Seine-Saint-Denis) : « Cette mesure a exactement les caractéristiques du salaire maternel, en ce sens qu'il s'agit d'une prime à l'exclusion des femmes du monde du travail ».¹⁶

D'après J. Commaille, la loi sur l'APE survient dans une période dite « familialiste ». Autrement dit, à une époque où « la primauté de la fonction sociale de la famille » est réaffirmée.¹⁷ Ce familialisme ambiant succède à des années 70 dites « féministes » où tout est mis en œuvre pour que les femmes puissent travailler à l'extérieur. En effet, au cours des années 70 ont été développés réseaux d'infrastructure (crèches, centres aérés, garderies, cantines) et moyens de substitution (aides maternelles, allocations de garde à domicile).¹⁸ Le contexte socio-économique favorise de tels aménagements. D'une part, les femmes se montrent désireuses d'investir la sphère du travail, conséquence de la hausse de leur niveau d'instruction, et des nouvelles aspirations d'égalité, d'indépendance.¹⁹ D'autre part, la main d'œuvre féminine est recherchée par les entreprises, du fait de l'expansion du secteur tertiaire, et parce qu'elle est moins coûteuse.

Avec les années 80, débute une période de crise économique entraînant un fort accroissement du chômage. C'est dans ce contexte que naît l'APE. On comprend alors qu'elle apparaît plus souvent comme un dispositif visant à libérer et créer des emplois, et par voie de conséquence à promouvoir le retour des mères au foyer plutôt que comme une véritable mesure de politique familiale. D'autant que la possibilité de cesser complètement toute activité professionnelle sans garantie de retour à l'emploi²⁰ laisse perplexe quant à la

⁹ « L'APE et l'emploi », La Lettre CAF, 69, 1996, p.8.

¹⁰ Les Femmes, Contours et Caractères, INSEE, 1995, p.173. Selon l'enquête INSEE - Emplois du temps, 1985-1986 : les salariées ayant au moins un enfant de moins de quinze ans consacrent 5h18 au travail domestique contre 2h52 pour les salariés dans la même situation.

¹¹ Ibid., p. 151.

¹² Le Monde du 24 juin 1994.

¹³ Le Monde du 2 juin 1994.

¹⁴ Le Monde du 17 décembre 1993.

¹⁵ Le Monde du 3 juin 1994.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Jacques Commaille, Les stratégies des femmes, La Découverte, 1993, p.129.

¹⁸ « La croissance du nombre de places de crèche se ralentit fortement sous les deux septennats de François Mitterrand (respectivement +44% et +29% contre 72% durant la période giscardienne). L'augmentation des capacités d'accueil des crèches n'atteindra plus jamais les 10% l'an. A partir des années 90, le taux de croissance descendra même en dessous des 5% ». Extrait tiré de : Qui doit garder le jeune enfant ? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise, sous la direction de Jane Jenson et Mariette Sineau, Droit et Société, L.G.D.J, 1998, p.151.

¹⁹ Jeanne Fagnani, « L'allocation parentale d'éducation : contraintes et limites d'une prestation », Lien Social et Politique, RIAC, 36, 1996, p.113.

²⁰ L'APE ne comporte en effet aucune garantie de retour à l'emploi. Il est certes possible de la cumuler avec un Congé Parental d'Education (CPE) qui oblige l'employeur à réintégrer le salarié qui en est bénéficiaire. Mais le CPE est

finalité première qui est de permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. « En toute rigueur, seule l'allocation à taux partiel peut être considérée comme une aide à la conciliation des contraintes familiales et professionnelles, car elle permet à la mère de rester en contact avec le monde du travail. Ce cas de figure est cependant le moins répandu, il n'est choisi que par 20% des bénéficiaires de l'APE ».²¹

Le dispositif « APE » n'est pas typiquement français. Il s'inscrit dans une politique familiale européenne et il est par conséquent, une application des recommandations communautaires.²² Mais il est victime de l'histoire particulière de la France à l'égard du travail des femmes. Alors que l'essor industriel au XIX^{ème} siècle entraîne l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, celles-ci se retrouvent stigmatisées par les moralistes, puis avec l'apparition du chômage, accusées par les syndicats, les ouvriers eux-mêmes, de « voler » le travail des hommes. La Grande Guerre accélère la progression des femmes dans le travail qu'enraye de nouveau la dépression des années 30. A chaque récession économique resurgit l'idée de renvoyer les femmes en leurs foyers pour laisser le travail aux hommes « comme si fondamentalement le travail des femmes n'était pas légitime ».²³ Les années 80 n'échapperont pas à cette règle bien que les femmes soient elles-mêmes les plus touchées par la pénurie d'emplois. Mais cette fois, ces dernières résistent aux sirènes de « la chaleur du foyer ».²⁴

La crise économique de cette décennie ne « réussit » pas à porter atteinte à la croissance de l'activité féminine, due à la prospérité des trente glorieuses et jamais démentie depuis. A telle enseigne que la montée de cette dernière est à présent jugée irréversible. L'armée de réserve que constituait la main d'œuvre féminine, c'est-à-dire mobilisable « en temps de besoin par le capital et l'Etat » et expulsée « au foyer quand s'instaure la concurrence entre les sexes pour l'emploi salarié » s'est rebellée.²⁵ Les femmes sont de plus en plus nombreuses à investir le marché du travail, et de plus, elles interrompent bien moins souvent leurs carrières qu'auparavant à l'occasion d'une naissance.²⁶ Elles limitent le nombre et la durée de leurs interruptions de travail.²⁷ Si bien que « depuis le début des années 80 (...) c'est désormais la continuité qui constitue le modèle dominant ».²⁸ L'inscription durable et sans interruption dans l'activité professionnelle est devenue la norme pour les mères de deux enfants. C'est pourquoi, rien ne laissait présager qu'en s'adressant dès juillet 1994 aux parents de deux enfants, l'APE trouverait son public.

Le succès remporté par l'APE chez des femmes –les mères de deux enfants- que l'on croyait durablement inscrites dans l'activité continue, génère une série de travaux. Essentiellement quantitatifs, ceux-ci sont notamment destinés à mesurer les effets de la prestation sur l'emploi d'où sont issus les chiffres cités plus haut. Quelques-uns se donnent pour objectif de répertorier les raisons du recours à la prestation. L'APE y « apparaît comme un dispositif qui entérine une division au sein de la population féminine, où les femmes qui interrompent leur activité sont peu qualifiées, présentent des trajectoires marquées par un faible investissement dans leur carrière professionnelle et plus important dans l'éducation des enfants ».²⁹

De fait, le principal clivage s'établit sur la base de la CSP. Le public de l'APE se recrute pour une large part dans les couches les moins aisées sur le plan économique et social de la société. Les dernières données datent de 1999 et concernent le premier contingent de femmes à avoir bénéficié de l'extension de l'APE. Elles sont tirées d'une enquête réalisée par le CREDOC.³⁰ Les ouvrières et les employées y apparaissent sur-représentées (leur part atteint 84% alors qu'elles représentent 68% de l'ensemble des mères de deux enfants dont le dernier est

accessible aux salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, il ne concerne donc pas les travailleurs récemment embauchés, ou en contrat précaire type CDD, CES...

²¹ Cédric Afsa, « L'allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi », art. cit.

²² Anne-Marie Gaillard, Agnès Pitrou, « Familles de France et de Suède : à la recherche de nouveaux modèles » in La Politique familiale : la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, Sénat, Service des affaires Européennes, Division des études de législation comparée, 57, 1994, p.21.

²³ Annie Goldman, Les combats des femmes, Casterman-Giunti, 1996, p.26.

²⁴ Jean-Claude Kaufmann, La chaleur du foyer. Analyse du repli domestique, Méridiens Klincksieck, 1998.

²⁵ Helena Hirata, John Humphrey, « Crise économique et emploi des femmes », Sociologie du Travail, 3, 1984, p.279.

²⁶ Margaret Maruani, Emmanuèle Reynaud, Sociologie de l'Emploi, La Découverte, 1993, p. 22.

²⁷ Guy Desplanques, « Activité féminine et vie familiale », Economie et Statistique, 261, 1993, p. 26.

²⁸ Margaret Maruani, Emmanuèle Reynaud, Sociologie de l'Emploi, op. cit., p. 24. Voir aussi Martine Segalen, Sociologie de la Famille, Armand Colin, 1993, p.165.

²⁹ Carole Bonnet, Morgane Labbé, « L'activité des femmes après la naissance du deuxième enfant », Recherches et Prévisions, 59, 2000, p.14.

³⁰ Rémi Gallou, Marie-Odile Simon, Le devenir des sortants de l'allocation parentale d'éducation de rang 2, CREDOC, 1999.

âgé de moins de trois ans).³¹ Les cadres supérieures et dans une moindre mesure les professions intermédiaires sont à l'inverse, sous-représentées (3% de cadres bénéficiaires de l'APE contre 9% au niveau national, 12% de professions intermédiaires contre 19%).

Le second clivage remarquable est lié au degré d'insertion professionnelle. C. Afsa, chercheur à la CNAF, a élaboré des profils de bénéficiaires potentielles.³² A cette fin, il a construit un modèle de référence : femme active n'ayant pas connu de période de chômage (indemnisé en 1994), dont le mari a fait état d'un revenu professionnel supérieur à 120 000 F sans indemnités de chômage (en 1994), et qui habite une agglomération d'au moins 100 000 habitants. Le modèle estime à 29% la probabilité qu'une femme dans cette situation se retire du marché du travail pour percevoir la prestation. D'après ce modèle, il est établi qu'une femme habitant une commune rurale ou une agglomération peu importante est davantage incitée à cesser son activité, que l'APE est fréquente chez les ménages modestes et enfin, qu'une femme en situation d'emploi précaire se retire plus facilement du marché du travail.

Les travaux les plus récents s'interrogent sur la réinsertion professionnelle des sortantes. C'est le cas de l'enquête du CREDOC. On apprend ainsi que seulement 50% des femmes retravaillent mais il n'y avait pas 100% d'actives avant l'APE puisque 75% des bénéficiaires travaillaient alors.³³ De plus, la plupart de celles qui ne retravaillent pas étaient dans une situation professionnelle instable. Autrement dit, deux trajectoires se distinguent. D'une part, des femmes qui bénéficient d'une forte sécurité de l'emploi et retrouvent pour la grande majorité d'entre elles leur travail. D'autre part, des femmes dans des situations précaires qui retrouvent des situations précaires, même s'il est évident qu'elles sont encore plus fragilisées aujourd'hui (concurrencées par des salariées plus jeunes, sans enfant, sans interruption de travail). Ce point avait été auparavant observé par J. Fagnani dans une enquête consacrée aux sortantes de l'APE de rang 3 : « Il existe donc un fort clivage entre celles qui travaillent dans des secteurs protégés et à l'abri des aléas de la conjoncture économique et les "marginales" ou "occasionnelles" du marché du travail, qui restent le plus souvent cantonnées dans des emplois précaires ». ³⁴ Quant aux conditions de travail au retour, elles sont estimées satisfaisantes par les trois quarts des ex bénéficiaires au titre d'un deuxième enfant.

La thèse présentée ici répond à une attente de la CNAF portant précisément sur « l'impact de l'APE » sur le devenir des sortantes du dispositif. Elle se voulait le pendant « qualitatif » de l'enquête quantitative menée par le CREDOC. Ce dernier s'est attaché à rendre compte des trajectoires objectives des ex-bénéficiaires. Comme la plupart des recherches présentées plus haut, peu de place y est laissée à la subjectivité de celles-ci. Les régularités statistiques sont certes indéniables, mais elles ne prennent pas en compte le sens professionnel et surtout familial que revêt l'APE pour les femmes, à la fois au moment du choix et au terme de la période de bénéfice. De même, les changements sur la personnalité des bénéficiaires que ces trois années, dans la grande majorité des cas, peuvent occasionner ne sont pas observés.

Or, l'octroi de l'APE est liée à une condition de comportement (diminuer ou cesser son activité) qui implique une rupture avec le mode de vie adopté jusqu'à présent. Son bénéfice entraîne, sauf pour celles qui étaient inactives ou se trouvaient déjà à temps partiel, une réorganisation qui se traduit par une redéfinition des investissements professionnel et familial. Bref, il s'agit d'une (longue) période de bouleversements professionnels, familiaux, personnels. C'est pourquoi l'APE –du choix à son issue en passant par la période de bénéfice- peut être un moment privilégié pour observer et analyser la négociation des identités professionnelle et familiale des femmes, mères et actives. Notre propos est donc d'étudier les dynamiques identitaires des bénéficiaires de cette prestation.

³¹ 20% d'ouvrières dans l'échantillon contre 13% au niveau national. 64% d'employées contre 55%.

³² Cédric Afsa, « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », art. cit., p.4.

³³ 27% des sortantes sont inactives, 22% sont au chômage. Avant l'APE, 77% des actives occupées avaient un emploi stable. On recensait également 4% d'inactives et 21% de chômeuses (le taux de chômage des femmes de deux enfants se situant au niveau national à 16,4%).

³⁴ Jeanne Fagnani, « Retravailler après une longue interruption », Revue Française des Affaires Sociales, 3, 1996, p. 150.

Chapitre I : Le sens de la maternité

1. Une définition du rôle de mère

D'après J. Commaille, le sens de la maternité pour les mères actives se doit d'être abordé sous l'angle de la compatibilité entre une vie professionnelle et une vie familiale.³⁵ Or, c'est bien cette question que se propose de régler l'APE. Au principe de cette prestation réside le constat selon lequel, il faut aider les parents actifs, les femmes en réalité, à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Lesquelles, de nombreuses études en attestent, éprouvent des difficultés dans la gestion des deux sphères.³⁶ Si la maternité se pose en ces termes pour les actives, c'est qu'en dépit de la montée en charge de l'activité féminine au début des années 70, dont d'aucuns ont pu croire qu'elle déboucherait sur un rééquilibrage des rôles, il fut bientôt évident que les femmes demeureraient bien plus impliquées que les hommes dans l'éducation des enfants et plus largement dans la prise en charge du foyer. Ainsi, lorsque le deuxième enfant paraît, les charges domestiques hebdomadaires s'alourdissent pour les femmes mais elles diminuent en moyenne de deux heures pour les hommes.³⁷ Autrement dit, le second enfant accroît la spécialisation des rôles rendant bien plus problématique l'investissement professionnel des femmes.

Par la disponibilité

Certes, une redéfinition des rôles respectifs de la mère et du père a eu lieu. Désormais actives, les mères se sont mises à leur tour à faire valoir la fonction de pourvoyeur de revenus, traditionnellement dévolue aux hommes et qui constitue, selon F. de Singly, une « forme de travail parental indirect ». ³⁸ Les pères, pour leur part, ont investi les trois autres fonctions qui composent le travail « parental » : celle d'entretien et de réparation qui « correspond aux temps passés à préparer les repas, les vêtements, la nourriture, à conduire l'enfant chez le médecin, le dentiste, et plus généralement à organiser et à effectuer une grande part du travail ménager » ; celle de développement (l'éducation, l'apprentissage,...) ; et surtout celle de réconfort (les câlins, les jeux, les discussions...).³⁹

Mais il demeure qu'en ce domaine, le père et la mère ne sont pas sur un terrain d'égalité. Premièrement, la fonction de pourvoyeur de revenus demeure contestée à la femme et ne la dispense pas d'assumer les autres fonctions. De fait, à l'opposé des hommes pour lesquels « un fort engagement professionnel peut être le signe d'un fort engagement familial –le travail masculin étant construit comme une contribution au bien-être collectif– les femmes doivent apprendre à doser avec précaution, un trop fort investissement professionnel pouvant être perçu par elles-mêmes, par leurs familles, et par l'ensemble des acteurs sociaux, comme incompatible avec l'investissement maternel nécessaire à l'épanouissement de l'enfant ». ⁴⁰

Deuxièmement, le père peut se permettre de favoriser une fonction, plus exactement celle de réconfort, et se montrer peu présent dans d'autres, en particulier dans le travail d'entretien. Les pères peuvent également, selon leur préférence naturelle –« L'homme cherche à avoir des temps séparés, un temps pour chaque chose. Il n'aime guère les mélanges »-⁴¹ distinguer les tâches. F. de Singly donne l'exemple d'un père qui n'apprécie guère que le moment du bain devienne prétexte à jouer pour ses enfants. Tandis que la femme assure les trois fonctions « de manière plus équilibrée ». ⁴² Chez elle, les temps apparaissent en effet moins (systématiquement) cloisonnés que chez les hommes. A la maison, la mère peut à la fois assurer le travail d'entretien (préparer le dîner) et le travail de développement (faire réciter les leçons). Au travail, il n'est pas rare qu'une femme pense à ses enfants. Car, le cloisonnement des tâches, des temps s'oppose à l'idée de disponibilité. Or, pour la femme,

³⁵ Jacques Commaille, *Les stratégies des femmes*, op. cit., p.35.

³⁶ Cf. entre autres, les articles suivants : Monique Haicault, « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du Travail*, 4, 1984 ; Catherine Villeneuve-Gokalp, « Incidences des charges familiales sur l'organisation du travail professionnel des femmes », *Population*, 2, 1985 ; Jeanne Fagnani, « La durée des trajets quotidiens : un enjeu pour les mères actives », *Economie et Statistique*, 185, 1986 ; ... Rappelons que la loi sur l'APE fut votée en 1985.

³⁷ Annie Fouquet, « Le travail domestique : du travail invisible au "gisement" d'emplois », in *Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme*, sous la direction de Jacqueline Laufer, Catherine Marry, Margaret Maruani, PUF, 2001, p. 110.

³⁸ François de Singly, *Le soi, le couple et la famille*, Nathan, 1996, p.170.

³⁹ Ibid., p.167.

⁴⁰ François de Singly, *Parents salariés et petites maladies d'enfant*, La Documentation française, 1993, p.94.

⁴¹ François de Singly, *Le soi, le couple et la famille*, op. cit., p.171.

⁴² Ibid., p.169.

« par définition (à la fois socialement construite et personnellement intériorisée), être mère, c'est être disponible ».43

La disponibilité maternelle requise ne s'oppose pas fondamentalement à l'exercice d'une activité professionnelle, puisqu'il s'agirait seulement de savoir « doser » ses investissements. Le meilleur des régimes, disent aujourd'hui les médecins nutritionnistes, alertés par la montée de l'obésité dans les pays occidentaux, consiste à s'arrêter de manger lorsqu'on n'a plus faim. Énoncé des plus simples et pourtant des plus difficiles à réaliser : nombre d'individus ne sauraient pas repérer l'état de satiété. De la même façon, les mères s'interrogent sur la « quantité » de disponibilité à dispenser aux enfants : n'est-on jamais suffisamment disponible ? Ainsi, la disponibilité maternelle est non seulement créatrice de tensions, dans la mesure où la « charge mentale »44 des mères actives comprend une part éducative relativement lourde, mais également de culpabilité.

Par la culpabilité

La culpabilité ferait d'ailleurs partie intégrante de la condition de mère. C'est ainsi, et au vu de son expérience de psychologue petite enfance, que S. Giampino s'interroge : « Entrer en maternité, est-ce entrer en culpabilité ? ».45 Toutes les femmes ont en effet des chances d'en être les victimes : celles qui ne travaillent pas comme celles qui travaillent. Les premières se reprochent de trop couvrir leurs enfants, leur énervement et leur fatigue qui ne trouve aucune source légitime (puisqu'elles ne « travaillent » pas), et s'en veulent de ne pas contribuer au budget familial. Les secondes, celles qui nous intéressent ici, se sentent coupables d'être absentes, de ne pas s'occuper suffisamment de leurs enfants, de les faire souffrir peut-être.

Dans les années 70/80 se développa l'idée, raconte S. Giampino, « que la qualité du temps passé auprès des enfants primait sur la quantité ».46 Cela eut pour effet dans un premier temps de déculpabiliser les mères. Mais dans un second temps, cette acception de la qualité selon laquelle « une bonne mère est un parent qui fait plaisir à ses enfants »,47 provoqua chez les femmes l'immense déception de ne pouvoir être tout le temps « gentille » et de devoir se fâcher. L'idéal de la mère active un peu disponible mais totalement disponible, et pour cette raison comblée, avait fait long feu. Se retrouvant en état d'incertitude, les mères s'en sont alors référées aux vérités toutes admises. S. Giampino en dénombre trois : « Première fausse vérité : l'engagement professionnel des mères est nocif pour l'équilibre psychologique des enfants. Deuxième fausse vérité : lorsque la mère se sent bien, les enfants vont bien. Troisième fausse vérité : pour un enfant, rien ne vaut sa mère ».48 Autrement dit, si la mère travaille, qu'elle délègue les soins vitaux à d'autres, l'enfant risque de se sentir abandonné et de mal se développer. Si de plus, elle se sent fatiguée ou pire encore, si elle déprime parce qu'elle n'arrive pas à tout bien faire, l'enfant ira lui aussi mal comme par mimétisme. Chacune de ces fausses vérités invite la mère à demeurer ou à retourner au foyer au nom de l'intérêt des enfants.

2. Le modèle traditionnel : approche historique

Expression galvaudée tant dans les articles de presse que dans les recherches scientifiques, où elle côtoie celles de « repli sur la sphère domestique », de « retour à la maison », « de retrait de l'activité (du travail) », « le retour au foyer » mérite que l'on s'y attarde. Elle supposerait que les femmes l'avaient un jour quitté (il en va de même pour la maison). Or, elles n'ont jamais cessé de s'y activer, prenant en charge l'entretien de la maison en elle-même et « l'entretien » de ses résidents, en deux mots le travail domestique. Pourtant, cette thèse en fera également usage. Lorsque Le Monde titre « Douze milliards de francs pour renvoyer les mères au foyer », ce n'est nullement un hasard.49 Mieux que tout autre, le terme de « foyer » draine dans son sillage tout un imaginaire de chaleur, d'intimité, mais aussi de désuétude, de réclusion.50 Mieux que toute autre, l'expression de « retour au foyer » évoque le retour au modèle traditionnel. Ce dernier consacre :

⁴³ Ibid., p.171.

⁴⁴ Monique Haicault, « La gestion ordinaire de la vie en deux », art. cit., p.272.

⁴⁵ Sylviane Giampino, Les mères qui travaillent sont-elles coupables ?, Albin Michel, 2000, p.21

⁴⁶ Ibid., p.204.

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Ibid., p.123.

⁴⁹ Le Monde du 14 octobre 1997.

⁵⁰ Annie Dussuet, Logiques domestiques, L'Harmattan, 1997, p.57.

- la division sexuée des rôles masculins et féminins où l'homme travaille et la femme reste à la maison pour élever les enfants,
- la responsabilité de la mère dans le bon développement de l'enfant,
- l'incompatibilité pour la femme des fonctions éducatives avec l'exercice d'une activité professionnelle,
- le caractère réversible et secondaire de l'activité professionnelle féminine au regard de l'activité masculine.

Nous revenons ici sur les facteurs qui ont contribué à l'éclosion de ce modèle, de la « découverte » de l'enfance à la pression sociale qui s'exerce de nos jours encore à l'égard des mères actives.

L'enfant, un « capital »

L'attention portée au développement et au bien-être de l'enfant telle que nous la connaissons aujourd'hui n'a pas toujours existé. « L'enfance dans ce qu'elle a (pour nous) de fragile et spécifique » est issu « d'un long cheminement ». ⁵¹ Sans doute, les thèses de P. Ariès ⁵² qui dataient la découverte du sentiment de l'enfance au XVIII^{ème} siècle ont-elles depuis été contestées. ⁵³ Elles restent novatrices cependant en ce qu'elles montrent que notre sensibilité à l'égard de l'enfant ⁵⁴ n'est pas « innée », mais le résultat d'une construction sociale.

Cela est particulièrement vrai pour les jeunes enfants que l'on mettait très tôt au travail que ce soit à la cour du roi, où ils servaient comme pages ou demoiselles d'honneur, ou dans l'atelier d'artisanat, aux champs. ⁵⁵ Mais c'est également vrai pour les tout petits enfants dont le fort risque de mortalité qui les atteignait était, non pas sans doute vécu avec indifférence, mais tout au moins avec fatalisme. Dès le XVIII^{ème} siècle, cette conception change : « L'intérêt public exige que l'on renonce au vieux modèle "angélique" qui admet la mortalité de masses d'enfants, lesquels vont peupler le Paradis, et que l'on s'engage au contraire vers un modèle "patriotique" de conservation des enfants ». ⁵⁶ Les sentiments à l'égard de l'enfant n'occupent que peu de place dans ce changement des mentalités. Simplement, l'enfant est un futur citoyen, un futur travailleur, un futur soldat qu'en ces temps troubles, menacés par les guerres et les épidémies, il convient de protéger. Des idées qui consacrent l'enfant comme « un bien national » ⁵⁷, un capital, aux actes qui les mettent en application, il s'écoulera près d'un siècle.

De l'enfant protégé à l'enfant éduqué

Le recul de la natalité amorcée dès la fin du XVIII^{ème} siècle ⁵⁸ s'accorde dans un premier temps avec le malthusianisme. Mais au cours de la seconde moitié du XIX^{ème} siècle, la préoccupation de l'Etat pour la baisse de la fécondité devient grandissante : « La lutte contre la mortalité infantile devint donc, avec l'encouragement à la natalité et l'aide aux familles nombreuses, la première politique plaçant l'enfant au cœur d'une stratégie de survie de la nation ». ⁵⁹ Parallèlement à la mise en place de « lois protectrices de l'enfance (loi Roussel de 1874 sur les enfants en nourrice, loi de 1889 sur les enfants maltraités) », ⁶⁰ et à la propagation des notions d'hygiène et des manuels de puériculture qui ne font que « traduire le désir de contrôle du corps médical, et par son intermédiaire de l'Etat, sur la santé et la survie des petits enfants », ⁶¹ émerge une nouvelle conception de la fonction éducative.

Selon K. Blunden, la découverte de l'enfance est concomitante de la découverte des parents. ⁶² Un enfant qui survit est un enfant que ses parents ont soigné, surveillé, choyé : « Moins d'enfants mais en bonne santé, moins d'enfants mais mieux éduqués ». ⁶³ Dans les classes moyennes, « la pédagogie » s'est frayée un chemin sous l'influence des philosophes des Lumières. ⁶⁴ L'éducation ne doit plus se borner à canaliser les pulsions

⁵¹ Katherine Blunden, Le travail et la vertu, Payot, 1982, p.56.

⁵² Philippe Ariès, L'enfant et la vie familiale sous l'Ancien Régime, Le Seuil, 1975 (1^{ère} éd., 1960).

⁵³ Martine Segalen, Sociologie de la famille, op. cit., p.150.

⁵⁴ Catherine Rollet, « L'enfance, un bien national ? Approche Historique », in La Famille, l'état des savoirs, sous la direction de F. de Singly, La Découverte, 1997, p.310.

⁵⁵ Katherine Blunden, Le travail et la vertu, op. cit., p.55.

⁵⁶ Catherine Rollet, « L'enfance, un bien national ? Approche Historique », in La Famille, l'état des savoirs, op. cit., p.311.

⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ Martine Segalen, Sociologie de la famille, op. cit., p.151

⁵⁹ Catherine Rollet, « L'enfance, un bien national ? Approche Historique », in La Famille, l'état des savoirs, op. cit., p.312.

⁶⁰ Ibid., p.314.

⁶¹ Martine Segalen, Sociologie de la famille, op. cit., p.159.

⁶² Katherine Blunden, Le travail et la vertu, op. cit., p.59.

⁶³ Martine Segalen, Sociologie de la famille, op. cit., p.161.

⁶⁴ Katherine Blunden, Le travail et la vertu, op. cit., p.60 à 62.

originelles de l'enfant, elle ne doit plus être seulement disciplinaire mais elle doit être un instrument contre l'ignorance, un instrument de mieux-être. A cette fin, il est nécessaire que l'éducateur établisse une relation de confiance avec l'enfant, soit attentif à ses besoins, use de patience et de disponibilité.

Toujours selon K. Blunden, jusqu'à l'aube du XIX^{ème} siècle, la différenciation des rôles n'était pas établie : « Lorsque Locke [en 1693] parle des petits enfants, nourrissons ou guère au-delà, il s'adresse aux "parents", sans jamais se départir de ce collectif, même s'il s'agit de les gâter ou de les cajoler ». ⁶⁵ Mais la mise en application (dans les classes moyennes et supérieures) des préceptes d'éducation s'accompagne de la différenciation des rôles parentaux : « Si le père est chef du groupe domestique et responsable de l'éducation de ses enfants dont il trace les grandes orientations, c'est à la mère qu'échoit le quotidien de la relation ». ⁶⁶

La découverte de l'instinct maternel

Si dans les milieux sensibles aux nouvelles normes éducatives, les milieux aisés, les femmes ont d'emblée été désignées pour s'occuper des enfants, c'est qu'elles ne travaillaient pas. La Révolution Industrielle vit l'émergence d'une classe nouvelle ayant su profiter et même initier les changements de cette époque. « Pour se convaincre de cette ascension sociale, écrit K. Blunden, il faut la matérialiser », d'autant que le pouvoir n'appartient « réellement qu'à une frange, dite "classes moyennes supérieures" ». ⁶⁷ Mais il s'agit d'une fraction de la société qui permet au restant des classes moyennes (des secrétaires aux ingénieurs en passant par les contremaîtres) de voir leur niveau de vie s'élever et d'aspirer à se distinguer des classes laborieuses aux revenus incertains. L'inactivité féminine, à la fois permise lorsque le travail d'un seul membre de la famille suffit à la faire vivre toute et à la fois conforme à un nouveau mode de vie emprunté à la bourgeoisie, sera l'une des preuves matérielles de l'ascension sociale. L'inactivité de la femme symbolise la prospérité, elle est porteuse de code et de signe, elle est privilège. La femme est définitivement éloignée du monde du travail, ce que facilite la séparation entre les lieux de production et les lieux d'habitation.

Ainsi, dans ces familles, « puisque l'un travaille, l'autre pas, l'un est absent, l'autre pas, les enfants viendront combler le vide des occupations de la mère qui elle-même comble le vide laissé par l'absence du père ». ⁶⁸ Toutefois, la mère n'est pas « naturellement » compétente pour éduquer les enfants. Idéalement, cette charge doit être confiée à une gouvernante puis à un précepteur. Mais les nouvelles classes moyennes n'ont pas toujours les moyens à la différence de la bourgeoisie de recourir à ces solutions. « L'instinct maternel » aurait précisément été découvert pour pallier l'incompétence maternelle en matière d'éducation. Autrement dit, la mère est dite instinctivement douée pour aimer et comprendre ses enfants, ce qui serait suffisant pour assurer leur éducation. La littérature, la religion, la nature (c'est la femme qui enfante et allaite) et même les sciences apportent chacune leur contribution à la théorie de l'instinct maternel. Ainsi, la biologie se charge de prouver le développement inférieur du cerveau féminin d'où proviendraient « leurs qualités pédagogiques : elles se sentent, avec raison, si proches de l'enfant, elles vibrent si aisément à leurs petites peines et à leurs petites joies ». ⁶⁹

De l'enfermement au foyer...

L'infantilisme de la femme qui la désigne tout « naturellement » pour s'occuper de ses enfants, la conduit tout aussi naturellement à être subordonnée à un homme. La position dominée des femmes n'est pas une invention du XIX^{ème} siècle, elle constitue même un « invariant communautaire ». ⁷⁰ C'est-à-dire que « partout où domine la logique communautaire et l'imposition d'un ordre symbolique fondé sur le respect de la tradition », les femmes sont maintenues hors des sphères du pouvoir. Ce qui est sans doute nouveau, c'est la volonté de les maintenir également hors de la sphère de la Production, de chercher à les cantonner dans des fonctions de Reproduction.

De la même façon qu'elle doit veiller au bien-être enfantin, comme les qualités (capacités) propres à son sexe l'y prédisposent, la femme doit assurer le « repos du guerrier », son mari. Or, pour que la femme conserve cette fraîcheur innocente qui permet à l'homme de se reposer des affres du travail, il convient de lui éviter le contact

⁶⁵ Ibid., p.65.

⁶⁶ Martine Segalen, Sociologie de la famille, op. cit., p.161.

⁶⁷ Katherine Blunden, Le travail et la vertu, op. cit., p. 16 à 25.

⁶⁸ Ibid., p.66.

⁶⁹ Ibid., p. 75 à 84.

⁷⁰ Claude Dubar, La crise des identités, PUF, 2000, p.58.

avec un monde extérieur vil et tentateur.⁷¹ La femme au foyer est au moins autant qu'un signe de respectabilité qui conforte l'homme dans sa position dominante et dans son autorité de chef de famille, une nécessité : il importe de protéger cet être naïf, fragile, immature des dures réalités du monde, de la compromission, de l'immoralité. De l'éloignement de la vie de travail à l'enfermement au foyer, il n'y avait probablement qu'un pas. La réclusion que suppose déjà le rôle de mère se trouve renforcée par le souci de la morale et des mœurs de la femme. « Ange du foyer », celle-ci ne pourra s'accomplir que dans sa fonction de maîtresse de maison. Elle sera en cela bien secondée il est vrai, par une armée de domestiques, qu'elle devra précisément diriger « d'une main de maître ».

... A l'illégitimité du travail pour les femmes

A l'opposé de la femme des classes aisées, mère disponible et attentive, épouse présente et prévenante, maîtresse de maison avisée et ordonnée, « se dresse, à l'ombre des usines, une image noire, celle de l'ouvrière mariée dont le provocant cumul de la production et de la famille fait horreur ».⁷² « La louange dithyrambique des femmes qui se conforment à leurs rôles – l'ange du foyer, l'épouse, la mère, la muse, etc. – s'accompagne de sarcasmes cinglants envers celles qui y contreviennent », écrit M. Perrot.⁷³ Dans une société qui considère que « la présence au foyer de la mère pourrait servir de garde-fou à la cohésion sociale »,⁷⁴ l'ouvrière (mais aussi l'intellectuelle qui travaille) est une femme qui précisément ne peut que perturber l'ordre social : « Tout au long du siècle, s'affirme un discours dépréciatif de ce que sont les femmes, du danger qu'elles représentent et par conséquent des limites à leur imposer ».⁷⁵

Parce qu'elle travaille, fréquente donc un monde d'hommes, l'ouvrière ne peut être que dévergondée, dévoyée. Le monde des « bien-pensants » surveille de très près la chasteté de ces filles sans aucune moralité. La Fantine de Victor Hugo ne se fait-elle pas limoger pour être fille mère ?⁷⁶ Parce qu'elle travaille, l'ouvrière ne peut élever correctement ses enfants. C'est de sa faute si ces derniers meurent, s'ils finissent dans la délinquance. Mal aimés puisque peu pris en charge par leur mère, les enfants livrés à eux-mêmes ne peuvent que mal tourner s'ils ont la chance de survivre. La mauvaise mère fait le mauvais enfant, la négligence conduit à l'infanticide, le manque d'amour à la criminalité.⁷⁷ La culpabilisation de la mère était née.

Parce qu'elle travaille, l'ouvrière ne trouverait pas le temps d'accomplir les tâches ménagères. Non sans une réelle hypocrisie, l'aspect sordide des logements ouvriers est associé au manque de temps de la femme. Incapable d'assurer « le repos du guerrier », l'ouvrière serait à l'origine de la déchéance des hommes, l'inconfort de la maison les conduisant à s'adonner à l'alcool, au jeu. Mais ce n'est pas tout, le travail rendrait cette femme gaspilleuse et incontrôlable par son mari : « Parce que l'amour d'une femme ne peut se concevoir que dans la dépendance et la soumission, l'ouvrière indépendante de mœurs et de finances ne peut que déviriliser son homme ».⁷⁸

Aux origines de la subordination féminine dans le travail

La « nature » féminine tant dépourvue de force musculaire que d'intelligence cantonne les femmes dans des postes subalternes, les exclut des secteurs de pointe, des « industries porteuses »⁷⁹, et de l'apprentissage : « La femme n'étant destinée qu'au travail domestique, a moins d'instruction et de formation professionnelle que l'homme, elle est moins qualifiée ».⁸⁰ Les femmes n'en occupent pas moins des emplois éprouvants physiquement, malsains et sous-payés. En effet, puisque l'activité de la femme n'est pas légitime, un travail même pénible ne saurait être valorisé financièrement. En outre, faisant preuve d'une bien mauvaise foi, les employeurs arguent du fait qu'une mère « risque à tout moment de retourner à sa situation normale de femme ». Ne pouvant « compter sur elle », c'est ici « une justification supplémentaire pour la sous-payer et s'abstenir de lui dispenser toute formation professionnelle ».⁸¹

⁷¹ Katherine Blunden, *Le travail et la vertu*, op. cit., p.44.

⁷² Ibid., p.147.

⁷³ Michelle Perrot, « Le XIX^{ème} siècle était-il misogyne ? », *L'Histoire*, 160, 1992, p.35.

⁷⁴ Martine Sonnet, « Le travail des mères », in *La Famille, l'état des savoirs*, op. cit., p.147.

⁷⁵ Michelle Perrot, « Le XIX^{ème} siècle était-il misogyne ? », art. cit., p.32.

⁷⁶ Victor Hugo, *Les Misérables*, Tome I, Fantine Livre V (1^{ère} éd., 1862).

⁷⁷ Katherine Blunden, *Le travail et la vertu*, op. cit., p. 79, 80.

⁷⁸ Ibid., p. 150, 151.

⁷⁹ Ibid., p.161.

⁸⁰ Alain Testard, « Le travail domestique, la force de travail et les femmes », *Les Temps Modernes*, 426, 1982, p.1176.

⁸¹ Ibid.

Enfin et surtout, le travail des femmes ne peut être rémunéré à la hauteur de celui des hommes. Puisque « l'image dominante est celle de la mère ou épouse restant au foyer, ne travaillant pas, ne produisant aucune valeur », elle sera corroborée dans les faits par un salaire masculin couvrant « en partie les besoins de la femme ». ⁸² Ce dernier étant si nécessaire complété par un salaire féminin « d'appoint ». Il s'agit de faire en sorte que la réalité colle au modèle. L'illégitimité du travail féminin, pourtant nécessaire à la survie de la famille prolétaire, conduit à le considérer « accessoire, temporaire, instable, purement complémentaire de celui des hommes ». ⁸³ Une conception que partageront bientôt les ouvriers eux-mêmes quand le chômage vint à frapper. Les femmes, qui constituent une réserve en main d'œuvre peu coûteuse, sont accusées de supplanter les hommes sur le marché du travail. ⁸⁴ On venait d'entrer dans l'ère qui institua « l'idée selon laquelle le chômage diminuerait si les femmes ne travaillaient pas » et qui « resurgira régulièrement au long du XXI^{ème} siècle, à chaque période de récession économique ». ⁸⁵

3. De la maternité contraignante à la valorisation par le « care »

Dans le raisonnement qui associe le retrait d'activité aux charges familiales, l'enfant est envisagé comme une contrainte pour la mère. En effet, celle-ci est amenée à se retirer en partie ou totalement du marché du travail pour l'élever. Mais l'enfant est également contraignant pour le couple. Il entraîne bien souvent une restriction des loisirs, des sorties, tant parce que les frais liés à son élevage réduisent le niveau de vie que parce que sa présence limite les projets de dernière minute et oblige à un réagencement de l'organisation conjugale. Pourtant, tant du point de vue de la mère que de celui du couple, « concevoir l'enfant comme une charge n'est pas la seule vision possible ». ⁸⁶ Ainsi, le nombre de naissances est stable depuis une vingtaine d'années alors qu'en parallèle s'accroissent les niveaux d'aspiration, les dépenses consacrées aux activités de temps libre et surtout, le coût de l'enfant (il suffit de penser à l'allongement de la scolarité, à l'importance accordée aux activités culturelles, de détente, dans le développement de l'enfant). Certes, des stratégies de diffèremment des naissances rendues possible grâce aux moyens de contraception ont lieu, mais l'enfant reste un aboutissement de la vie de couple : « Quelle que soit la position sociale des couples, les raisons essentielles de mettre un enfant au monde sont de s'assurer une relation affective privilégiée et de concrétiser symboliquement le lien conjugal ». ⁸⁷ Assurément, l'enfant apporte au couple, à la mère qui en a principalement la charge, une large compensation aux efforts par ailleurs consentis pour l'accueillir et l'élever.

D'ailleurs, parler « d'efforts » est peut-être impropre, tout au moins en ce qui concerne les soins aux enfants. Ainsi, sous l'impulsion de l'APE, des magazines célèbrent pour la mère le « bonheur de rester avec ses enfants », ⁸⁸ « [d']arrêter de travailler pour s'en occuper », véritable avant-goût du « Paradis ». ⁸⁹ Dans ce dernier article, on s'étonne qu'en l'an 2000, élever le bébé ne relève pas d'un « choix personnel, déconnecté des soucis financiers » et de souligner : « Quand le choix est possible, c'est tellement mieux de se laisser guider par son sentiment profond ». Reste que les femmes au foyer ne seraient « pas très tendance », qu'elles subiraient les attaques de ceux qui pensent que « foyer rime avec ennui et rétrécissement ». Et l'auteur de conclure : « On a beau s'insurger, les préjugés ont la vie dure ».

De l'influence féministe

Des préjugés envers les femmes actives qui caractérisaient le XIX^{ème} siècle, nous serions passés à la fin du XXI^{ème}, aux préjugés envers les femmes qui ne travaillent pas. Par quel revirement de situation, les idées préconçues ont-elles changé de nature ? Il faut pour répondre à cette question se reporter au mouvement féministe qui allait porter atteinte au modèle traditionnel de la femme au foyer dans la seconde moitié du XXI^{ème} siècle, au point qu'au début des années 70, les « raisons d'être » de la mère de famille à la maison « vacillent et que son rôle s'amointrit ». ⁹⁰

⁸² Ibid.

⁸³ Ibid., p.1175.

⁸⁴ Katherine Blunden, *Le travail et la vertu*, op. cit., p.154.

⁸⁵ Annie Goldman, *Les combats des femmes*, op. cit., p.26.

⁸⁶ François de Singly, *Fortune et Infortune de la femme mariée*, PUF, 1994, p. 89.

⁸⁷ Odile Bourguignon, « La question de l'enfant », *L'Année Sociologique*, 1987, p.96.

⁸⁸ Suzy Véry, « Le bonheur de rester avec ses enfants », *France-Soir* du 7 juillet 1999.

⁸⁹ Anne Van Waerbeke, « Arrêter de travailler pour s'en occuper, c'est le paradis », *Parents* de juin 2000.

⁹⁰ Agnès Pitrou, *La famille dans la vie de tous les jours*, Privat, 1972, p.30.

Le féminisme œuvra dans beaucoup de sens afin que des lois visant à protéger, à respecter et à traiter les femmes comme les égales des hommes voient le jour : le droit de vote (1944), le droit à disposer de son corps (légalisation de la contraception puis loi sur l'avortement de 1975), le divorce par consentement mutuel (1975)... Nous ne retiendrons des multiples champs d'intervention du féminisme que celui qui s'en prenant à l'assignation exclusive des femmes aux tâches domestiques, réaffirma le « droit au travail » de ces dernières et déstabilisa l'image de la « sacro-sainte » mère au foyer. La question des genres mobilisait déjà les femmes, selon l'historienne F. Rochefort, sous la Révolution Française.⁹¹ Faire le récit des divers courants, des diverses théories, retracer les avancées, les tergiversations depuis cette époque nous conduirait trop loin. Nous commencerons notre histoire à partir de la « seconde vague féministe » qui connut son apogée dans les années 70.

Jusqu'à la fin de cette décennie « dominait l'idée que la féminité était une invention du patriarcat et que le but, pour les femmes, était de supprimer les différences de genre pour devenir des êtres humains universels ».⁹² Ce féminisme appelait les femmes à calquer le comportement des hommes et à cette fin, à renier une différence « naturelle » qui n'était d'ailleurs que le résultat d'une construction destinée à mieux les aliéner. Dans l'entre-deux-guerres, la féministe Simone Pelletier alla même jusqu'à prôner la « virilisation des femmes ».⁹³ Simone de Beauvoir en affirmant : « On ne naît pas femme, on le devient »,⁹⁴ est ce qui définit le mieux ce courant de pensée en France. D'après, S. Chaperon, historienne : « De manière générale on peut noter une forte valorisation du masculin dans tout l'ouvrage [Le deuxième sexe]. Eux ne sont nullement le produit de la société puisqu'ils la produisent, ils représentent la liberté incarnée, la transcendance en action, le plus haut stade de l'humanité. Curieusement, si la féminité est artificielle, la masculinité elle, est authentique, l'ennemi c'est donc la première et non la seconde qui tout au contraire figure un modèle à imiter ».⁹⁵ Voulant servir la cause des femmes, le courant « universaliste » renforce la suprématie des hommes en prenant justement comme référence le modèle masculin. Puisque seules les positions occupées par les hommes sont gratifiantes, les femmes doivent se débarrasser du carcan de la féminité qui les maintient en état de dépendance et d'infériorité. De cette féminité, dont la maternité est la plus vive manifestation, il ne peut advenir ni réalisation de soi, ni valorisation.

C'est précisément la question de la maternité qui divise les féministes. Doit-on prendre en compte cette spécificité biologique, la femme porte l'enfant, ou au contraire la renier ? Dans les années 60, apparaît justement l'antithèse du « deuxième sexe » sous l'impulsion de « Ménie Grégoire, Geneviève Gennari et surtout Suzanne Lilar [qui] optent, chacune à leur manière, pour un naturalisme revisité, capable d'exalter ce féminin tant méprisé, et particulièrement l'expérience de la maternité (...) Tombant cette fois dans l'extrême inverse : le féminin et singulièrement les sentiments maternels y sont survalorisés ».⁹⁶ Tombées en désuétude, ces thèses préfigurent pourtant une nouvelle vague féministe, apparue d'abord aux Etats-Unis, puis en France au début des années 80. Les féministes de cette nouvelle vague dite gynocentrique « mirent en avant et exaltèrent à la fois les qualités et les aptitudes qu'elles tenaient pour celles de la féminité ou propres à la femme ».⁹⁷

Pour ces féministes, l'indifférenciation conduit à des aberrations : l'égalité ne pouvant être acquise que si les femmes renient leur condition de femme et se font « hommes ». Or, selon les nouvelles thèses, une véritable égalité suppose que les femmes ne soient pas obligées de se désavouer pour parvenir au niveau des hommes, c'est-à-dire qu'elles ne soient pas contraintes de refuser les plaisirs et les attributs de la maternité. S'appuyant sur les différences biologiques (la femme porte l'enfant), de comportements (expliqués par une éducation et des socialisations sexuées), le féminisme gynocentrique propose de réserver aux femmes un traitement quasiment de faveur leur permettant de rattraper les hommes.⁹⁸

⁹¹ Florence Rochefort, « La problématique féministe de la différence des sexes au tournant du siècle », in La Place des femmes, La Découverte, 1995, p.337.

⁹² Susan Moller Okin, « Sur la question des différences », in La Place des femmes, op. cit., p.57.

⁹³ Michelle Perrot, « Identité, égalité, différence. Le regard de l'histoire », in La Place des femmes, op. cit., p.46.

⁹⁴ Simone de Beauvoir, Le deuxième sexe, Folio, 1999 (1^{ère} éd., 1949).

⁹⁵ Sylvie Chaperon, « Simone de Beauvoir, entre le naturalisme et l'universalisme, entre le sexisme et le féminisme », in La Place des femmes, op. cit., p. 349.

⁹⁶ Ibid., p.350.

⁹⁷ Susan Moller Okin, « Sur la question des différences », in La Place des femmes, op. cit., p.58.

⁹⁸ La loi paritaire de juin 2000 entre parfaitement dans ce cadre.

La réhabilitation de la maternité

Le combat pour l'égalité entre les sexes mené par les féministes universalistes aura eu pour conséquence de nier la valorisation de et par la maternité. Accepter une quelconque spécificité féminine aurait pu nuire à leurs revendications d'indifférenciation. Sans doute, ce courant de pensée était-il nécessaire pour tenter d'en finir avec l'idée de soi-disant vocation domestique des femmes née et imposée au XIX^{ème} siècle. Le féminisme gynocentrique comporte également des travers. Notamment, il renforce les vieux stéréotypes sur la nature féminine (plus apte à s'occuper d'autrui, plus compréhensive), dont s'étaient servis les moralistes et les capitalistes du XIX^{ème} siècle. Toutefois, il réhabilite la fonction maternelle qui, d'avalissante et réductrice, devient de nouveau accomplissement de soi.

Aussi, y a-t-il assurément désavantage sans que cela ne puisse remettre en cause qu'il y ait également réalisation personnelle : « Mais aujourd'hui, dans la plupart des cas dans le monde, aussi forts que puissent être individuellement le plaisir et le sentiment valorisant d'être mère, le fait que les femmes portent les enfants et sont tenues responsables de leur éducation les désavantage sur le plan social ».⁹⁹ F. de Singly, retraçant les difficultés que pose une requête d'adoption, explique : « Le désir d'enfant est suspect, il peut masquer un souhait trop égoïste, celui de la mère pour son accomplissement personnel ».¹⁰⁰ A l'inverse, l'absence de désir de maternité suscite également une certaine inquiétude, voire de la réprobation. Tout se passe comme s'il n'était pas « naturel » pour une femme de refuser d'être mère.¹⁰¹ C'est en cela que la vocation religieuse pour les femmes demeure un acte de grande dévotion à Dieu alors que pour les moines, le « sacrifice » provient plutôt du vœu de chasteté en lui-même. Dans un tout autre contexte, ne plaint-on pas, lorsqu'on ne les blâme pas, ces femmes dites « carriéristes » qui se retrouvent sans descendance à l'approche de la quarantaine ? « Davantage que le fait de ne pas vivre à deux, écrit J-C. Kaufmann, ne pas avoir d'enfant est en effet le facteur qui provoque un maximum de soupçons d'anormalité ».¹⁰² La maternité « ferait » donc la femme, elle serait une forme d'apothéose, de sublimation de la féminité.

Et si l'enfant est associé à la réalisation personnelle chez une femme, c'est qu'il lui permet de s'enrichir en lui donnant les moyens de développer sa compétence de « care », c'est-à-dire ses qualités affectives, son savoir-faire attentif. « Le care, écrit F. de Singly, n'est plus (ou plus seulement) considéré par la femme comme une charge, il est aussi réalisation de soi en donnant le sentiment d'utilité personnelle ».¹⁰³ Elever des enfants comporte des bénéfices puisque la femme s'accomplit en tant qu'être social animé de responsabilités. Les liens d'amour filial renforcent et seraient mêmes indispensables à cet accomplissement : « L'identité intime demande, pour son élaboration, des contacts avec des proches. S'occuper de petits, de faibles –le propre du care– constitue un des moyens par lesquels l'individu contemporain montre à lui-même et aux autres qu'il n'est pas réductible à un montant de ressources, scolaires, monétaires ou sociales ».¹⁰⁴ C'est pourquoi, les femmes qui s'arrêtent de travailler (restent au foyer) ne le font sans doute pas seulement sous la contrainte d'une exigence sociale (celui de la « bonne mère » accusé de conservatisme) particulièrement vivace. Autrement dit, une femme qui décide d'élever ses enfants ne le fait sans doute pas uniquement par « devoir » mais également parce que le rôle maternel est constitutif de son identité. Bien qu'il ne faille pas négliger ou sous-estimer la force du regard social, et par voie de conséquence celle du sentiment de culpabilité, la prise en compte du « care » les relativise l'un et l'autre indubitablement.

⁹⁹ Susan Moller Okin, « Sur la question des différences », in La Place des femmes, op. cit., p.66.

¹⁰⁰ François de Singly, Le soi, le couple et la famille, op. cit., p.119.

¹⁰¹ Pascale Donati, « Ne pas avoir d'enfant », Dossiers d'Etudes Allocations Familiales, 11, CNAF, 2000, p.95.

¹⁰² Jean-Claude Kaufmann, La femme seule et le prince charmant, Nathan, 1999, p.61.

¹⁰³ François de Singly, Le soi, le couple et la famille, op. cit., p.187.

¹⁰⁴ François de Singly, « Charges et charmes de la vie privée », in Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme, op. cit., p. 158.

1. La socialisation maternelle

Reconnaître que le rôle auprès des enfants peut être valorisant peut sans doute expliquer que certaines femmes optent pour une carrière maternelle. Cela ne rend nullement compte des différences de comportement entre ces femmes et celles qui se maintiennent en activité. Assurément, ces dernières n'aiment pas moins leurs enfants, elles n'en sont pas moins mères mais elles le sont autrement. Ainsi, des études ont montré que les femmes, qui projetaient de privilégier leur vie familiale, s'orientaient dans des filières qui leur permettraient de réaliser ce dessein.¹⁰⁵ D'autres ont révélé que des femmes, qui n'envisagent pas une descendance nombreuse, ont choisi des secteurs d'activité qui nécessitent un investissement professionnel conséquent.¹⁰⁶ C'est donc que les femmes agissent en vertu d'un « déjà-là », que la construction identitaire dans le rôle de mère commence bien avant le fait même de l'être.

L'influence du milieu d'origine

Comment expliquer ces différences? En premier lieu, il convient de souligner l'influence du milieu familial d'origine. Ce que P. Berger et T. Luckmann nomment la « socialisation primaire ».¹⁰⁷ Au cours de cette période, l'enfant intériorise le monde de ses parents - les autres significatifs - et le fait sien. Ce monde est dit « pré-donné », c'est-à-dire que l'enfant, ne pouvant éviter cette intériorisation (n'ayant pas le recul d'un apprentissage antérieur), prend et adopte les normes, les attitudes de ses parents comme un allant de soi. Il s'identifie à eux, adopte leur monde, en devient membre. Si la vision du monde de ses parents obéit à une définition traditionnelle des rôles sexués : l'homme travaille, la femme reste à la maison ; l'enfant considérera comme une norme la bipartition des rôles. L'inactivité de la mère se traduira également chez sa fille par un enracinement moindre dans la sphère professionnelle et plus fort dans la sphère familiale. C'est pourquoi, avoir eu une mère inactive est pour une fille, a priori, propice au choix d'être elle-même inactive : « Les femmes nées de mères inactives, sont plus nombreuses à s'être arrêtées de travailler ».¹⁰⁸ Mais l'inverse n'est pas vrai : « Le fait que la mère ait été active pendant l'enfance influence assez peu le fait que sa fille ait travaillé un jour ou l'autre ».¹⁰⁹ Car, l'individu, bien que conservant une marque quasi indélébile de la socialisation primaire, se retrouve confronté très tôt à d'autres mondes (l'école par exemple). En second lieu, intervient donc la « socialisation secondaire ».

L'interaction conjugale

L'autrui significatif par excellence de la socialisation secondaire est le partenaire conjugal. Or le conjoint a également reçu une vision du monde par ses parents et la porte en lui lors du mariage. Un homme dont la mère travaillait sera plus favorable à ce que son épouse travaille elle-même. Ainsi, les études révèlent que la situation d'activité de la belle-mère, de la mère du conjoint, est toute aussi déterminante sinon plus sous certaines conditions. C'est notamment le cas si la belle-mère dispose d'un capital scolaire égal ou supérieur à celui de la mère. Alors la conception des rôles de l'homme issu d'un milieu pareillement ou mieux doté en capitaux scolaires l'emporte sur celle de la femme. De sorte qu'une fille dont la mère était au foyer mais dont la belle-mère était active tendra plus à être active elle-même.¹¹⁰ Dans ces circonstances, il y a plus de chance que la femme s'arrête de travailler si sa mère et sa belle-mère étaient elles-mêmes inactives, puisque les deux mondes renvoient à une même réalité. Naturellement, cela ne signifie pas que toutes les femmes à la fois filles et belles-filles de femmes inactives le deviendront elles-mêmes. Car, « les mondes de base acquis au cours de la socialisation primaire » et « les sous-mondes intériorisés au cours de la socialisation secondaire (...) constituent des réalités plus ou moins cohérentes ».¹¹¹ L'enfant et l'adulte socialisés sont porteurs de messages contradictoires qui auront plus ou moins de sens selon l'image de soi que l'individu souhaite privilégier dans un

¹⁰⁵ François de Singly, *Fortune et infortune de la femme mariée*, op. cit., p.92.

¹⁰⁶ Christine Castelain-Meunier, Jeanne Fagnani, *Avoir deux ou trois enfants : contraintes, arbitrages et compromis*, CNAF, 1988, p.10.

¹⁰⁷ Peter Berger, Thomas Luckmann, *La construction sociale de la réalité*, Armand Colin, 1997, p. 181.

¹⁰⁸ Stéfan Lollivier, « Activité féminine et arrêt d'activité féminine », *Economie et Statistique*, 121, 1988, p.26.

¹⁰⁹ Ibid.

¹¹⁰ George Menahem, « Activité féminine ou inactivité : la marque de la famille du conjoint », *Economie et Statistique*, 211, 1988, p. 50.

¹¹¹ Peter Berger, Thomas Luckmann, *La construction sociale de la réalité*, op. cit., p.190.

contexte donné. Que se passe-t-il par exemple, lorsqu'une femme, dont la mère et la belle-mère ne travaillaient pas mais vivaient mal leur inactivité, devient mère à son tour ?

En outre, l'adoption d'une nouvelle vision du monde ne se fait pas sans heurts. La socialisation secondaire n'efface pas ce qui a été intériorisé antérieurement : « La réalité intériorisée a tendance à persister ». Or la socialisation primaire et la socialisation secondaire n'offrent pas toujours une similitude des représentations. Pourtant, « tous les nouveaux contenus qui sont maintenant destinés à être intériorisés doivent d'une façon ou d'une autre être superposés à cette réalité déjà présente (...) Il existe dès lors, un problème de consistance entre les intériorisations originales et nouvelles ». ¹¹² Et les auteurs ajoutent : « Ce problème peut-être plus ou moins difficile à résoudre selon les cas ». L'exemple d'A. Ernaux, livré dans deux récits biographiques, La Femme gelée et Les Armoires vides, ¹¹³ est à ce titre parfaitement significatif des tensions qui peuvent surgir quand socialisations primaire et secondaire ne coïncident pas.

Issue des petites classes moyennes, Annie Ernaux est envoyée dans un collège privé par des parents soucieux de son avenir. C'est une épreuve relativement douloureuse en ce qu'elle l'amène à constater que ses parents agissent bien différemment de ceux des livres de lecture, pourtant présentés comme un allant de soi. A la maison, pas de « femmes fragiles et vaporeuses, fées aux mains douces, petits souffles de la maison qui font naître silencieusement l'ordre et la beauté, femmes sans voix, soumises ». Pas non plus de « papa lisant le journal en rentrant du travail ». Chez elle, la mère consacre peu de temps au ménage, le père « épluche les patates »... Ce choc entre deux cultures lui fait prendre conscience que son monde, celui de ses parents, n'est pas le seul, pire qu'il est méprisé par ceux de l'autre monde, celui des gens dits « biens ». Elle ne parviendra réellement à concilier ses deux moi, le moi primaire et le moi secondaire, qu'en intégrant l'université. La distance géographique entre le domicile familial et les lieux d'études facilitent le passage de l'un à l'autre. Cependant, son mariage avec un membre de la bourgeoisie lui rappellera péniblement que l'écart existe toujours. Les histoires des vieux livres de lecture prennent alors corps, deviennent son quotidien. Tandis que son mari devient cadre, elle devient mère et échoue dans ses études. Alors qu'elle éprouve l'injustice d'être seule responsable des repas, du ménage, des soins aux enfants, son mari lui rappelle le droit chemin, le modèle à suivre, pour tout dire le seul qui en soit réellement un : « Non mais tu m'imagines avec un tablier peut-être! Le genre de ton père, pas le mien! ».

Dans cet exemple, le mari d'Annie Ernaux ne l'a jamais enjointe verbalement à demeurer au foyer mais son comportement, ses réflexions (« Je travaille, moi! »), ne lui ont guère laissé le choix. Emprisonnée dans le rôle domestique, écrit-elle, elle a dû reculer son entrée sur le marché du travail et accepter que son emploi ne procure jamais qu'un salaire d'appoint. La propre expérience de l'homme et sa vision du monde sont donc au moins aussi déterminantes que le sont celles de la femme.

L'interaction avec la sphère professionnelle

La socialisation secondaire, c'est aussi comme nous venons de le voir, la confrontation avec l'école et plus tard avec le monde du travail. Pour C. Dubar, dans chacun de ces champs, « la construction identitaire prend une importance particulière » du fait que ceux-ci ont « acquis une forte légitimité pour la reconnaissance de l'identité sociale et l'attribution des statuts sociaux ». ¹¹⁴ Cela est vrai non seulement au niveau de la société mais également à un niveau individuel : « La sphère du travail, de l'emploi et de la formation constituent des domaines pertinents des identifications sociales des individus eux-mêmes ». La construction dans le rôle de mère ne peut donc qu'être dépendante de la socialisation professionnelle. ¹¹⁵ Si les projets professionnels sont en partie ajustés aux projets familiaux, il est également vrai que par la suite, le rapport au travail n'est pas sans influencer le rapport à la maternité.

Dans un reportage consacré aux inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes, ¹¹⁶ la caméra s'arrête sur l'une des rares femmes chefs d'entreprise en France. Elle est mariée, le mari travaille à Londres et rentre un week-end par mois au domicile conjugal. Elle est mère de famille. Ses collègues amusés relatent leur étonnement : « Son congé maternité ? Elle est revenue au bout de quinze jours! Jamais vu ça ». Cet exemple est

¹¹² Ibid., p.191.

¹¹³ Annie Ernaux, La Femme gelée et Les Armoires vides, Folio, 1995.

¹¹⁴ Claude Dubar, La socialisation. construction des identités sociales et professionnelles, Armand Colin, 1995, p.119.

¹¹⁵ Rappelons que l'APE ne concerne que les (anciennes) actives.

¹¹⁶ « Des racines et des ailes » de Patrick de Carolis, France3, 25/03/98.

caractéristique des femmes qui ont un « projet professionnel fort », et pour lesquelles lorsque l'enfant paraît, « l'objectif principal est de préserver sa disponibilité pour l'exercice de responsabilités professionnelles ».¹¹⁷

Attardons-nous quelques instants sur le cas de cette femme chef d'entreprise. Le premier choix semble être celui d'avoir des enfants tardivement : avoisinant les 45 ans, ses enfants sont âgés d'environ quatre et sept ans. Autrement dit, à sa première maternité, elle devait avoir 37-38 ans. Sa carrière était déjà bien amorcée. Le deuxième choix, en lien avec le premier, est d'avoir attendu de disposer d'assez de revenus pour engager une personne à temps complet au domicile familial. Bref, tout porte à croire que les enfants sont nés au moment où la mère pouvait les élever sans empiéter sur son temps professionnel. Par ailleurs, cette femme a appris « à contrôler le bien-fondé de la demande » enfantine.¹¹⁸ Ainsi, au cours du reportage, le journaliste s'interroge : pour les enfants, n'est-il pas trop dur d'avoir une mère si prise par sa profession ? La chef d'entreprise cite ses départs en voyage d'affaires, ceux qui se passent bien et ceux qui entraînent les pleurs : « Il ne faut pas écouter. Ça ne dure pas ». Le fait que les pleurs « ne durent pas », qu'ils ne se produisent pas à chaque départ, prouve qu'il s'agit plus d'un caprice de la part des enfants que d'un réel désarroi. Le sentiment de culpabilité, toujours prompt à surgir, est ainsi maîtrisé.

Renoncer à sa carrière professionnelle paraît saugrenu, inimaginable à cette femme. Elle tire de son double rôle une gratification à laquelle elle ne peut renoncer. Tout d'abord, elle s'est accomplie en tant qu'active devenue mère. Sa capacité à gérer les deux sphères force l'admiration de son entourage professionnel, et reçoit l'approbation de son mari qui n'a jamais cru nécessaire de lui demander de le suivre à Londres. Ensuite, elle se réalise en tant que mère déjà active, puisque son savoir-faire professionnel lui sert au foyer. A la suite de J. Commaille, nous pouvons dire que « les compétences développées dans la sphère professionnelle sont ici aisément transférées dans la sphère privée »,¹¹⁹ qu'il s'agisse de déléguer certaines tâches à une autre personne (le ménage, la garde des enfants), ou de transposer les « déjeuners d'affaire » à la maison. Deux scènes de vie quotidiennes en témoignent : au travail, la chef d'entreprise prend le repas du midi sur un coin du bureau avec un collaborateur tout en abordant un dossier ; à la maison, les leçons sont révisées au cours du déjeuner du samedi.

Si cette femme arrêta de travailler, elle perdrait ses repères en tant que mère puisqu'elle s'est construite dans le rôle maternel en fonction du pôle professionnel. Elle a suivi exactement le chemin opposé de celles qui ajustent leur carrière professionnelle à leur carrière maternelle. Pour J. Commaille, « Ces schémas ne sauraient valoir pour l'ensemble des femmes. Ainsi, pour les femmes de milieux populaires, la faible attractivité du travail combinée avec de moins grandes possibilités de substituts fonctionnels pour la prise en charge de l'enfant exclut un tel double engagement ».¹²⁰ En d'autres termes, les possibilités d'obtenir une « double gratification » seraient réservées à une catégorie de femmes plutôt aisées pour lesquelles « plutôt que d'envisager un retour au foyer [à la naissance de l'enfant], la décision est prise de recomposer l'organisation familiale ».¹²¹ La seule fonction de « care » ne convient pas forcément à des femmes qui se savent ou se sentent reconnues dans l'exercice de leur profession. Que la maternité soit une expérience des plus valorisantes pour la femme ne signifie pas que la prise en charge complète de l'enfant le soit également.

2. Une modélisation des mères

Les femmes font l'objet de « sollicitations contradictoires qui traduisent à la fois l'influence des valeurs "modernistes" –qui prônent l'émancipation par le travail professionnel et l'autonomie– et celles des valeurs qui les enjoignent de se conformer au modèle de la "bonne mère" [qui peut être gratifiant] et de subordonner sa vie professionnelle à sa vie familiale ».¹²² Le choix de l'une ou l'autre de ces injonctions apparaît fortement lié au rapport au travail, lui-même dépendant « de l'appartenance sociale et du statut socioprofessionnel ».¹²³

Ainsi, il est devenu courant d'opposer d'une part, les femmes peu qualifiées et en situation de précarité professionnelle « qui sont de façon occasionnelle sur le marché de l'emploi, mais qui, en l'absence de

¹¹⁷ Jacques Commaille, Les stratégies des femmes, op. cit., p.40.

¹¹⁸ François de Singly, Le soi, le couple et la famille, op. cit. p.174.

¹¹⁹ Jacques Commaille, Les stratégies des femmes, op. cit., p.38.

¹²⁰ Ibid., p.41.

¹²¹ Ibid., p.40.

¹²² Christine Castelain-Meunier, Jeanne Fagnani, Avoir deux ou trois enfants : arbitrages et compromis, op. cit., p.2.

¹²³ Jacques Commaille, Les stratégies des femmes, op. cit., p.24.

contraintes, se seraient tournées de préférence vers la "carrière" familiale et le statut de mère au foyer » ; et d'autre part, « des mères qualifiées¹²⁴ qui souhaitent fortement maintenir leur activité professionnelle en soulignant l'intérêt qu'elles y portent et ses vertus en termes de réalisation personnelle ». ¹²⁵ Les premières sont dites « écartelées entre l'engagement dans la famille et celui dans le travail, uniquement parce que les ressources familiales sont insuffisantes », tandis que les secondes « sont prioritairement tournées vers la reconnaissance d'une identité sociale fondée sur leur engagement professionnel ». En d'autres termes, d'un côté, se trouvent des femmes plus sensibles à l'injonction maternelle parce qu'elles occupent des emplois peu gratifiants, voire sont en situation d'exclusion, mais qui sont « contraintes » de travailler. De l'autre, se trouvent des femmes qui « selon les nouvelles normes admises, [continuent] d'épanouir [leur] personnalité »¹²⁶ en conservant délibérément une activité professionnelle valorisante.

Or, la vision duelle du travail : exercice professionnel librement consenti ou exercice professionnel contraint,¹²⁷ peut fausser l'idée que l'on se fait de l'attirance pour le rôle de mère. Elle donne l'impression que les femmes peu qualifiées préfèrent s'occuper de leurs enfants à défaut de ne pouvoir se réaliser dans la sphère du travail. Elle laisse entendre que le rôle de mère ne saurait concurrencer une activité professionnelle riche de gratifications. Elle ne précise pas suffisamment l'importance de la conception du rôle maternel (même si celle-ci est dépendante de l'appartenance sociale) dans ce qui, au final, prend la forme d'une attirance ou non pour ce rôle bien qu'en réalité, il soit moins question d'attirance que de définition. Les femmes qui demeurent en activité ne renient pas le rôle de mère (elles rejettent le foyer), mais elles le définissent autrement.

Chacune des deux modélisations de mères que nous allons présenter contribue justement à définir les éléments qui permettent de distinguer les femmes entre elles selon leur conception du rôle maternel. La première modélisation part du rapport à la délégation. De fait, lorsque les femmes travaillent, elles sont obligées de confier une partie de leurs fonctions parentales. Elles le font avec plus ou moins de bonheur, plus ou moins de naturel. Il en va ainsi selon leur niveau de qualification et leur degré d'insertion professionnelle. La seconde modélisation part de la réaction face à l'enfant malade. Selon qu'elles sont situées en haut ou en bas de l'échelle sociale et selon leur sens de l'enfant, les femmes ont plus ou moins tendance à considérer leur présence ou non essentielle auprès des enfants.

Dans « L'arrangement »¹²⁸

- Les « mères actives précaires »¹²⁹ sont peu diplômées et « se caractérisent par le fait qu'elles semblent être briguebalées entre travail et famille ». Si elles pouvaient se le permettre financièrement, ces femmes préféreraient rester au foyer. Les conjoints de ces actives précaires sont eux-mêmes dans des situations professionnelles fragiles et peu rémunératrices, ils ne contribuent que ponctuellement aux tâches domestiques. Cependant, ces femmes ne s'en formalisent pas, allant même jusqu'à parfois revendiquer l'entière responsabilité de la prise en charge du foyer. Elles ont une conception si massive du rôle de mère, l'amour et le savoir-faire de cette dernière sont irremplaçables, que celle-ci s'oppose (dans l'idéal) à toute délégation. La capacité d'aimer l'enfant comme il le faut est déniée à la nourrice.
- Les « mères actives à temps partiel »¹³⁰ ont pour leur part, un emploi beaucoup plus stable. Elles se divisent en deux sous-catégories : les « partielles résolues » et les « partielles contraintes ». Les premières ont choisi de travailler à temps partiel. La situation professionnelle stable, voire ascendante des conjoints, le leur permet. Ces femmes ont un niveau CAP négociable sur le marché

¹²⁴ Dotées d'un diplôme au moins équivalent au baccalauréat.

¹²⁵ Jacques Commaille, Les stratégies des femmes, op. cit., p.26.

¹²⁶ Martine Segalen, Sociologie de la famille, op. cit., p.163.

¹²⁷ François de Singly, « Accumulation et partage des ressources conjugales », Sociologie du Travail, 3, 1984, p.327. L'auteur ne partage pas cette vision, d'abord, parce qu'il s'agit d'un argument de taille pour « les partisans du maintien de la femme au foyer » et à la faveur de l'instauration de mesures financières qui permettraient à la femme de « librement » choisir une vocation (maternelle ou professionnelle). Ensuite, parce qu'elle tend à ignorer les autres forces en présence, et le cas échéant « les normes de la communication et les normes de la distribution entre conjoints » (p.329).

¹²⁸ « L'arrangement ? Femmes actives : des mères et des nourrices », Espaces et Familles, CNAF, 12, 1990, d'après une étude réalisée par Guido de Ridder et Claude Salesse sous la direction de Jean Noël Chopart, Celles qui travaillent et celles qui gardent les enfants, Laboratoire d'Etudes et de Recherche Sociale, 1989.

¹²⁹ Ibid., p.16 à 21.

¹³⁰ Ibid., p.21 à 25.

de l'emploi. Elles tiennent à l'exercice d'une activité salariée pour l'ouverture sociale que celle-ci procure, aussi ne se verraient-elles pas rester à la maison. Leurs conjoints participent volontiers aux tâches domestiques « sans que pour autant l'équilibre soit assuré dans la répartition des tâches », du fait d'une plus grande présence féminine à la maison. Elles demandent aux personnes ou structures gardiennes d'assurer le « rôle éducatif » (les fonctions d'entretien et de développement), tandis qu'elles-mêmes gardent « la part affective du rôle maternel ».

- Les secondes n'ont pas fait le choix du temps partiel. Elles ont un CAP non négociable sur le marché de l'emploi. Elles auraient à la fois besoin de travailler plus pour des raisons économiques, le salaire du mari étant insuffisant, et envie d'être totalement disponibles pour leur rôle maternel. Ici, le conjoint participe très peu aux tâches domestiques. Mais les femmes considèrent normale cette absence masculine qu'elles justifient par les emplois qu'ils occupent. Comme les actives précaires, elles considèrent qu'elles seules peuvent élever l'enfant et vivent « douloureusement le fait de confier leurs enfants en les abandonnant à d'autres ».
- Les « mères actives peu qualifiées »¹³¹ contribuent presque à égalité avec leurs époux, pour la plupart smicards, au budget familial. Pour cette raison, elles n'envisagent guère de cesser de travailler. L'intérêt du travail et l'indépendance qu'il procure sont secondaires et loin d'être systématiquement cités. Elles assurent la quasi-totalité des tâches domestiques. De nouveau, le travail du conjoint justifie son absence de coopération en ce domaine. A l'instar des « actives précaires » ou des « partielles contraintes », ces femmes ont tendance à considérer que « le rôle maternel leur est naturellement dévolu ». Mais ayant un travail stable auquel elles ne souhaitent pas renoncer, elles acceptent plus facilement de déléguer ce rôle à d'autres.
- Les « mères professionnelles qualifiées »¹³² ont des parcours professionnels sans faute, elles sont bien insérées. Leurs conjoints gagnent entre 7 200 F et 17 500 F. Ici, « ce n'est pas l'argument économique qui prime mais l'intérêt du travail, les relations sociales, voire le refus du statut de mère au foyer ». La participation des conjoints est relativement importante, néanmoins ce sont les femmes qui, par l'aménagement de leur vie professionnelle, assurent le bon fonctionnement domestique. Comme les « partielles résolues », ces femmes privilégient, lorsqu'elles sont présentes, la fonction de réconfort. Et elles laissent à d'autres le soin de prendre en charge les fonctions d'entretien et de développement.

A partir du rapport à la délégation, trois formes d'investissement du rôle maternel sont repérables. La première s'oppose à toute délégation, la mère est irremplaçable, la disponibilité se confond avec la notion de présence absolue. C'est une position que l'on pourrait qualifier de « traditionnelle ». Elle est partagée par les femmes peu qualifiées (ayant un diplôme peu qualifiant). A l'opposé, se trouvent des femmes qui misent essentiellement sur la relation affective avec leurs enfants. La délégation des tâches de sécurité, d'entretien, d'éveil est parfaitement conçue. Les femmes investissent ici la fonction de réconfort de façon plus conséquente que les autres fonctions. C'est un comportement en quelque sorte calqué sur le modèle masculin, élu par des femmes relativement qualifiées (disposant d'un diplôme qualifiant), engagées dans la vie de travail. Enfin, des femmes peu qualifiées mais bien insérées professionnellement ont une approche traditionnelle du rôle de mère. Dans l'idéal, elles aimeraient occuper les trois fonctions. Faute de pouvoir faire autrement, elles acceptent la délégation du rôle maternel à des tiers. Car, leur salaire est essentiel à l'équilibre budgétaire : « Leur travail salarié n'est en fin de compte qu'un des aspects de l'accomplissement du rôle familial ». Elles assurent en fait, à égalité avec leurs maris, la fonction de « pourvoyeurs de revenus » sans réellement l'assumer.

Dans Parents salariés et petites maladies d'enfant¹³³

- Le modèle de la mère « qui se fait aider » concerne plutôt les femmes de niveau supérieur, engagées dans une vie professionnelle. Mais son comportement à l'égard des enfants se justifie également au nom de l'intérêt de ceux-ci. Ces femmes ne se considèrent pas comme leur unique référence : « Le développement de l'enfant requiert d'autres compétences que celles de sa mère, ou de son père ».

¹³¹ Ibid., p.25 à 30.

¹³² Ibid., p.30 à 34.

¹³³ François de Singly, Parents salariés et petites maladies d'enfant, op. cit., p.82 à 85.

- A l'opposé, figure les mères « protectrices », qui appartiennent plus souvent aux classes moyennes et populaires, et pour lesquelles le rôle maternel prime sur la vie professionnelle. Chez elles, « le modèle de la bonne mère peut se définir par le moins d'absence possible de celle-ci lorsque l'enfant est chez lui ». Ces femmes, plus particulièrement celles issues des milieux populaires, sont susceptibles de devenir des « mères déçues » si leur rôle de mère n'est pas reconnu sur leur lieu de travail : « Elles expriment leur déception de ne pas pouvoir être complètement une bonne mère telle qu'elles le rêvent en rejetant leur activité professionnelle, présentant en outre un faible intérêt intrinsèque ».
- Le dernier modèle est un modèle intermédiaire, à mi-chemin entre les deux premiers. Les mères « pédagogiques », plutôt de classe moyenne et supérieure, se rallient à la solution du « compromis », c'est-à-dire du travail à temps partiel. Cette solution est celle de « l'affirmation du sens des responsabilités professionnelles, de la rupture avec le modèle dépassé de la femme au foyer ». Mais il est aussi l'affirmation de la recherche d'une présence constructive pour l'enfant. Ainsi, ces femmes, contrairement aux précédentes, ne considèrent pas que leur présence soit nécessaire lorsque l'enfant est malade en ce qu'il « n'est pas dans les dispositions les plus favorables pour apprendre en jouant, et pour mener des relations satisfaisantes ». Bref, il ne s'agit pas seulement d'être là, avec ses enfants, mais encore de rendre active cette présence. A cette fin, il convient d'adapter celle-ci en fonction de la réceptivité de l'enfant. Par exemple, et pour reprendre le non-usage du congé pour enfant malade, l'enfant a besoin de sa mère pour jouer mais il n'a pas besoin (exclusivement) de sa mère pour le soigner.

Ces trois modèles ne correspondent pas forcément à la réalité que vivent les femmes mais doivent être compris comme des définitions de « la mère idéale ». Cette modélisation livre trois indicateurs, plus exactement trois dimensions identitaires, qui permettent de distinguer les mères entre elles. Premièrement, les préférences des mères (« je préfère continuer de travailler que de garder mon enfant » par exemple) sont significatives de la façon dont les femmes hiérarchisent leurs deux appartenances, familiale et professionnelle. En d'autres termes, quel espace d'identification prioritaire, celui où elles se sentent suffisamment reconnues et valorisées, est le leur.¹³⁴ Les femmes des classes supérieures et moyennes accordent au travail une valeur centrale dans la définition d'elles-mêmes. Elles semblent ne vouloir privilégier aucune des deux dimensions, mère et active, de leur identité. Les femmes des classes populaires et moyennes relativisent, pour leur part, la dimension professionnelle au regard de la dimension maternelle. La première est secondaire, voire même reniée lorsque la mère est « déçue », c'est-à-dire lorsque sa charge de famille est ostensiblement ignorée par l'entreprise (en l'occurrence quand elle n'a pas le droit au congé pour enfant malade).

Deuxièmement, dans chaque modèle est défini le temps (le moment) où la présence maternelle doit s'exercer, c'est-à-dire comment les femmes négocient (souhaiteraient négocier) leurs investissements compte tenu de leur double appartenance. Pour certaines femmes des milieux supérieurs, le temps accordé aux enfants ne saurait empiéter sur le temps professionnel (et personnel). La présence auprès des enfants est définie à partir du temps professionnel (auquel rien n'interdit de penser que les femmes appliquent aussi des limites). Pour d'autres femmes de ces mêmes milieux et aussi pour certaines femmes des classes moyennes, c'est l'inverse qui se joue : il s'agit de diminuer le temps professionnel à la faveur du temps familial comme l'exprime le souhait d'un travail à temps partiel. Mais le temps familial n'est pas pour autant une donnée extensible. Une fois défini (par le temps partiel), il devient également un temps limité. Enfin, pour d'autres femmes classes moyennes et classes populaires, le temps familial est un temps qui ne devrait être nullement soumis aux contingences professionnelles. Autrement dit, le temps professionnel devrait commencer là où s'arrête le temps familial.

Le troisième enseignement de cette modélisation est l'évaluation des besoins de l'enfant. Il faut bien sûr ici que l'on considère que toutes ces femmes, indépendamment de la façon dont elles souhaiteraient investir le rôle maternel, sont toutes de « bonnes mères »,¹³⁵ c'est-à-dire que le développement de leur enfant et son épanouissement sont au cœur de leurs stratégies éducatives. Par exemple, la délégation répond à une attente professionnelle, personnelle, mais elle répond également à une attente éducative. Lorsque ces femmes confient leur enfant, elles pensent non seulement qu'elles ne sont pas tout le temps indispensables à ce dernier, mais de plus que celui-ci peut être correctement pris en charge par autrui : « Les ateliers, les activités multiples peuvent

¹³⁴ Claude Dubar, La socialisation, op. cit., p.125.

¹³⁵ C'est d'ailleurs ainsi que F. de Singly les définit : « Avec l'aide des entretiens (...) on peut construire, schématiquement, trois modèles de « bonnes mères », Parents salariés et petites maladies d'enfant, op. cit., p.82.

soutenir l'enfant aussi bien qu'une présence trop longue à la maison, même avec sa mère ». ¹³⁶ Cela revient à dire que pour ces femmes, plutôt classes supérieures, l'enfant a besoin d'être socialisé au contact d'autres personnes, il a besoin de nouer des relations extra-familiales. La finalité du « travail maternel » est de permettre cette socialisation extérieure au foyer. En revanche, pour les femmes plus souvent de classe moyenne et populaire, cette finalité est comme l'adjectif qui leur est associé l'indique, la « protection ». Il n'est personne qui puisse les remplacer, ou tout au moins faire aussi bien qu'elles. L'enfant a besoin d'être en priorité socialisé par sa mère. Il a besoin d'être le plus souvent possible maintenu dans un cadre familial. Enfin, pour certaines femmes classe supérieure ou moyenne, le terme de « compromis » s'impose de nouveau. Elles adoptent à la fois l'idée qu'il faut favoriser l'autonomie de l'enfant et celle qu'il faut tenir compte de son immaturité. Dans certaines occasions, elles peuvent être remplacées alors que dans d'autres, notamment dans le développement de la personnalité infantile, elles jouent un rôle prépondérant.

La question de la conciliation travail-famille

La conception du rôle maternel apporte assurément un éclairage nouveau au problème de la conciliation (que l'APE se propose dans son principe de régler). Premièrement, l'exercice d'une activité professionnelle n'est-il pas contraire à la conception du rôle maternel en ce qu'il nécessite forcément la délégation de ce rôle, d'une partie de ce rôle ? Deuxièmement, si l'on admet que la construction identitaire est un processus inachevé, toujours en mouvement, ¹³⁷ ne peut-on considérer que la conception du rôle maternel est à même d'évoluer avec le temps et les circonstances ?

Confier ses enfants soulève chez les mères un problème majeur : trouver quelqu'un de compétent. Une étude réalisée en 1990 (avant l'influence de l'APE de rang 2) montre que peu de femmes enceintes envisagent d'arrêter de travailler. Toutefois, certaines le font parce qu'elles n'ont pas trouvé de formule de garde satisfaisante. ¹³⁸ Dans « L'arrangement », ¹³⁹ il apparaît que les femmes partagent un certain nombre de critères d'évaluation de cette compétence : la propreté, une alimentation équilibrée et adaptée, un rythme régulier. Cependant, elles divergent sur la mise en place et l'apprentissage de ces impératifs. Elles n'ont pas non plus la même vision en ce qui concerne l'apprentissage des « bonnes manières », les mères peu qualifiées y accordant plus d'importance que les mères qualifiées. Mais à l'inverse des premières, les secondes portent un intérêt très vif à l'éveil des enfants et aux techniques de développement associées.

Bien évidemment, les femmes envisagent des solutions de gardes qui correspondent à leurs attentes. ¹⁴⁰ Les femmes peu qualifiées, à défaut de ne pouvoir s'occuper elles-mêmes de leurs enfants, souhaiteraient de préférence les confier au réseau familial. La préférence des mères qualifiées va aux crèches. Dans les faits, les unes et les autres sont souvent obligées de faire appel aux nourrices. Les « actives précaires » vivent le recours à une nourrice « comme un abandon d'enfant et éprouvent un grand sentiment de culpabilité ». La nourrice est d'emblée considérée comme une mauvaise gardienne. Les actives peu qualifiées recherchent une « personne de confiance qui donne de l'affection ». Enfin, les mères qualifiées souhaitent qu'une « relation tendre » s'établisse entre l'enfant et sa nourrice mais non une « appropriation » de l'enfant par la personne qui en a la garde. En outre, elles recherchent une certaine technicité (en matière d'éveil notamment). L'étude conclut qu'il existe souvent trop d'écart entre les attentes des mères et le service rendu par les nourrices, soit parce que les femmes ne peuvent admettre la délégation à de tierces personnes, soit en raison des différences socioculturelles entre les « offreuseuses » et les « demandeuses » de service.

Dans une étude américaine, ¹⁴¹ la délégation apparaît toujours comme une situation à risque, réel ou supposé. L'idée est qu'à chaque mère correspond un type idéal de nourrice. Certaines considèrent la personne qui a en charge les enfants comme une gardienne. Celle-ci doit bien se garder de vouloir remplacer la mère, tant affectivement que moralement et intellectuellement. Elle doit se contenter de surveiller les enfants et de répondre à leurs besoins les plus élémentaires (les nourrir, les changer, veiller sur eux). D'autres femmes se rapprochent des « mères peu qualifiées » décrites à l'instant, en ce qu'elles considèrent la nourrice comme un substitut de la mère. La nourrice doit prendre en charge les enfants comme la mère elle-même le ferait. Enfin,

¹³⁶ Ibid.

¹³⁷ Peter Berger, Thomas Luckmann, La construction sociale de la réalité, op. cit., p.188.

¹³⁸ « L'impossible choix », Espaces et Familles, CNAF, 10, 1990, p.58. D'après le rapport de recherche Accueil de la petite enfance et activité féminine, rédigé par Georges Hatchuel.

¹³⁹ « L'arrangement », p.40 à 49.

¹⁴⁰ Ibid., p.35 à 40.

¹⁴¹ Anet Uttal, « Custodial care, surrogate care and coordinated care, employed mothers and the meaning of child care », Gender & Society, vol.10, n°3, 1996.

certaines femmes considèrent qu'elles forment une alliance, une équipe (« team ») avec les nourrices. Ces dernières doivent être à même de coopérer avec la mère, des échanges fournis entre les deux parties étant la base d'une collaboration harmonieuse. Même lorsque les femmes ont trouvé une nourrice à leur convenance, des difficultés peuvent surgir. Dans le premier cas, celui de la « nourrice gardienne », la mère est jalouse, elle craint qu'une relation privilégiée ne naisse entre les enfants et la gardienne. Le dilemme que pose le second type, la « nourrice substitut », est que les mères ne transfèrent pas seulement leurs responsabilités maternelles mais elles transfèrent également aux nourrices leur propre statut de mère aux yeux des enfants. Enfin, avec les « nourrices alliées », le problème se pose en amont puisqu'il s'agit de trouver des personnes qui partagent les mêmes valeurs, les mêmes points de vue.

Ce qui est en jeu pour toutes les femmes actives, c'est de parvenir à la solution de conciliation la plus satisfaisante à leurs yeux. A savoir, la solution qui répond le mieux à leurs aspirations maternelles compte tenu du fait qu'elles travaillent. Or, cette solution n'est-elle pas susceptible d'être remise en question selon les contextes ? Lorsque F. de Singly introduit son étude sur le congé pour enfant malade en se demandant « s'il y a continuité ou discontinuité entre les choix de la vie ordinaire et les décisions prises au moment de la petite maladie infantile »,¹⁴² il laisse pressentir que les modèles de mères qu'il va définir sont loin d'être rigides. Face à l'enfant malade donc, les femmes pour lesquelles le « qualitatif prime », qui d'ordinaire privilégient la dimension professionnelle, se prononcent plutôt en faveur du congé pour enfant malade. Elles éprouvent « le sentiment de ne pas avoir pu ou voulu dégager assez de temps ordinairement pour les enfants [les conduisant] à mettre les soins à la maison dans le registre de la nécessité ».¹⁴³ A l'inverse, les mères qui se caractérisent par « une grande attention portée à l'enfant » et « par une modération de leur engagement professionnel » (notamment au moyen du temps partiel) ne sont pas dans l'ensemble intéressées par ce dispositif.¹⁴⁴ Elles considèrent en effet que le contrôle de leur vie professionnelle consenti au quotidien les autorise à ne pas s'arrêter de travailler.

Il existe des moments de la vie où les choix des individus présentent une non-conformité avec les choix antérieurs, le mode de vie adopté jusqu'alors. En réalité, ce qui est valable à un moment x peut ne plus l'être à un moment y. Parce qu'elle est issue d'un processus de construction de soi, la conception du rôle maternel n'est pas une donnée figée. Les besoins de l'enfant et le temps de présence maternel peuvent être réévalués. L'ordre des priorités peut s'en trouver bouleversé.

3. De l'identité au travail

« La perception de la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale dépend d'un certain type de rapport au travail, mais celui-ci dépend lui-même de l'appartenance sociale et du statut socioprofessionnel », écrit J. Commaille.¹⁴⁵ Comme la perception de la compatibilité découle plus largement de la conception du rôle maternel, c'est donc que cette dernière dépend de l'appartenance socioprofessionnelle. De fait, les modélisations des mères font état d'un tel clivage. S'il s'agit d'une dichotomie statistiquement recevable, les sociologues du travail la considèrent néanmoins comme réductrice : « La variété des conduites, écrit R. Sainsaulieu, ne coïncid[e] que très imparfaitement avec les catégories socioprofessionnelles déterminées par la formation professionnelle et scolaire ».¹⁴⁶ C'est ainsi que cet auteur justifie le recours à la notion d'identité professionnelle. Pour C. Dubar, si cette notion d'identité n'est pas forcément plus « clairement opératoire dans un autre sens que celui de catégories d'appartenance », il est en revanche certain qu'il existe « une diversité de discours, de croyances, de pratiques de la part de salariés pourtant classés dans la même catégorie socioprofessionnelle ».¹⁴⁷ De telle sorte que selon cet auteur, il « est ainsi devenu de plus en plus insuffisant, pour comprendre les pratiques et les discours des salariés de les relier, de manière causale, à la seule position des individus sur une échelle sociale définie par des catégories a priori (CSP ou autre) ». Le rapport au travail, essentiel pour comprendre les formes d'investissement de la maternité, suppose donc d'être approché par la notion d'identité au travail.

¹⁴² François de Singly, Parents salariés et petites maladies d'enfant, op. cit., p.11.

¹⁴³ Ibid., p.95.

¹⁴⁴ Ibid., p.111.

¹⁴⁵ Jacques Commaille, Les stratégies des femmes, op. cit., p.24.

¹⁴⁶ Renaud Sainsaulieu, L'identité au travail, Presses de Sciences Po, 1993, p.13.

¹⁴⁷ Claude Dubar, La crise des identités, op. cit., p.8-9.

L'idéal type de R. Sainsaulieu

Observant la « réalité culturelle » des entreprises des années 60-70, R. Sainsaulieu relève quatre types identitaires : retraitiste, fusionnel, négociateur, affinitaire.¹⁴⁸ Chaque identité est définie à partir des dimensions suivantes : l'accès au pouvoir (de décision de la règle de travail) au sein de l'organisation, les normes de comportements relationnels avec le groupe des pairs et avec la hiérarchie, et enfin la valeur du travail. La première dimension définit la « position de l'acteur dans les structures d'organisation »¹⁴⁹ d'une manière jugée par l'auteur plus pertinente que l'appartenance socioprofessionnelle. Cette position a des conséquences relationnelles : elle engendre une façon particulière de se comporter avec les collègues, dont découle à son tour un type de relation avec les supérieurs hiérarchiques. Plus exactement, la « dépendance relative à l'égard de l'autorité formelle de la hiérarchie » est le « [contrecoup d'une] certaine intégration différenciée au groupe des pairs ».¹⁵⁰ Les valeurs attachées au travail sont issues des différentes façons de vivre les relations interpersonnelles dans l'entreprise.

- L'identité de retrait est partagée par ceux qui n'ont aucun pouvoir dans l'entreprise et ne cherchent d'ailleurs pas à en avoir. Cela se traduit par une application stricte et sans discussion de la règle édictée par la hiérarchie. Leurs centres d'intérêt se situent en dehors de l'entreprise. Ce sont des travailleurs « désengagés ». La faiblesse des échanges avec le groupe des pairs caractérise les « retraitistes », les rendant fortement dépendants à l'égard de l'autorité. Hormis le respect de la règle, la valeur du travail est essentiellement économique.
- L'identité fusionnelle recouvre ceux qui sont exclus du pouvoir, n'ont guère de possibilité de changer la règle, mais qui demeurent impliqués. Il s'agit de travailleurs qui ne renoncent pas à faire évoluer la règle au mieux de leurs intérêts. Les relations entre pairs sont intenses mais sans débat d'idées, aussi le rapport au chef est-il indispensable pour orienter le groupe. Les valeurs de masse, d'unité, de camaraderie mais aussi de lutte prédominent.
- L'identité affinitaire est celle des individus ayant un « pouvoir partiel » au sein de l'entreprise. La définition de la règle ne leur appartient pas mais ils ont la possibilité de l'orienter en partie. Les rapports avec le groupe sont peu nombreux, et en tout cas électifs, car ils peuvent contrarier les projets d'évolution personnelle. De la hiérarchie, on attend qu'elle se montre à même de soutenir ces projets, qu'elle soit « libérale et attentive aux problèmes des subordonnés ».¹⁵¹ Le respect de la personne, l'esprit maison, les relations affectives (choisies) constituent les valeurs de cette identité.
- Dans l'identité négociatrice se retrouvent ceux qui ont « une expérience majeure du pouvoir », ceux qui peuvent changer la règle. Disposant d'une grande aisance communicationnelle, réceptifs, ils se caractérisent par la grande richesse de leurs relations. Ils attendent de leurs supérieurs une même ouverture d'esprit et refusent l'autorité imposée. Ils valorisent le « métier », le débat, l'accord, l'échange démocratique.

Aucune des ces identités ne peut être associée à une catégorie socioprofessionnelle en particulier. Il existe, par exemple, des ouvriers ayant accès au pouvoir et des ouvriers sans pouvoir. En réalité, les divergences internes à chaque catégorie socioprofessionnelle ne seraient pas moins remarquables que les écarts externes, entre catégories. R. Sainsaulieu observe « quatre modèles sur la façon de vivre les relations interpersonnelles à l'intérieur même du groupe ouvrier ».¹⁵² Ces modèles plus spécifiques ont été « désignés par retrait, unanimité, solidarité démocratique et séparatisme ». De la même façon, trois tendances principales - « affinités sélectives », « intégration » et « stratégie » - sont relevées chez les agents de maîtrise, cadres moyens et supérieurs. Chez les employés, deux tendances sont repérables, « individualisme » et « entente et compromis ».¹⁵³ Chacun de ces modèles correspond à une identité au travail avec des variantes propres à chaque groupe socioprofessionnel :

¹⁴⁸ Renaud Sainsaulieu, *Sociologie de l'entreprise*, Presses de Sciences Po et Dalloz, 1997, p.203.

¹⁴⁹ Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail*, op. cit., p.13.

¹⁵⁰ Ibid., p.88.

¹⁵¹ Renaud Sainsaulieu, *Sociologie de l'entreprise*, op. cit., p.202.

¹⁵² Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail*, op. cit., p.88.

¹⁵³ Ibid., p.392.

CSP / Identité au travail	Retrait	Fusion	Affinités	Négociation
Ouvriers	Retrait	Unanimisme	Séparatisme	Solidarité démocratique
Employés	Individualisme		Entente et compromis	
Techniciens, cadres		Intégration	Affinités sélectives	Stratégie

Le retrait ouvrier est repérable dans une organisation rationalisée du travail (le travail à la chaîne). Il est partagé par les manœuvres et les ouvriers spécialisés, des femmes plus attirées par leurs fonctions familiales, des immigrés qui n'ont pas encore décidé de rester en France, des travailleurs âgés « et résignés ». L'individualisme se retrouve chez les employés jeunes, en majorité des femmes, et sans grande qualification travaillant dans les secteurs bancaires, des assurances, administratifs. L'identité de retrait concerne donc aussi bien les ouvriers que les employés mais avec une différence majeure. Chez les premiers, un environnement de travail bruyant et l'interdiction des déplacements rendent difficile la communication sur le lieu de travail. La fatigue en fin de journée et d'autres raisons externes au travail l'empêchent également en dehors. C'est le manque d'opportunités, de temps, de disposition qui conduit à adopter une attitude de retrait. Chez les seconds, évoluant dans un « univers technique relativement léger, [où] les obstacles matériels à la communication sont moins nombreux que dans les ateliers », ¹⁵⁴ cette attitude est plutôt une stratégie visant à affirmer sa différence, à se protéger des autres employés, à définir sa place.

L'identité fusionnelle prend une forme unanimiste chez les ouvriers spécialisés, les manœuvres cantonnés à des tâches répétitives, fortement contrôlées et peu rémunératrices. Face aux difficultés de communication soulevées à l'instant, et en l'absence d'une quelconque expertise à faire valoir, la seule « forme de pouvoir offensif » réside dans l'action collective. Contrairement aux ouvriers en retrait, ceux-là trouvent, s'accordent, le moyen de se rassembler autour d'un meneur. Le modèle de l'intégration concerne les cadres subalternes souffrant d'un manque de reconnaissance. Il s'agit aussi de cadres dont l'accès au pouvoir est contesté ou fait l'objet de luttes intestines. Face à la menace de blocage promotionnel, voire de perte du capital de pouvoir, ces cadres « [s'intègrent] à l'entreprise et au groupe des pairs pour résister aux pressions multiples qui s'exerce sur [eux] ». ¹⁵⁵

L'identité affinitaire est partagée par les individus engagés dans une stratégie d'évolution. Elle est repérable chez les ouvriers « nouveaux professionnels » sous une configuration séparatiste. Le séparatisme semble être une conséquence directe de la « déstandardisation [et de la mise en place] de travaux expérimentaux à l'unité [en vue] d'une nouvelle rationalisation de la production ». ¹⁵⁶ La mise à contribution des ouvriers pour inventer une nouvelle façon de produire permet aux meilleurs d'entre eux d'accéder à des postes plus élevés. La solidarité ouvrière, en tant que support promotionnel, n'a plus lieu d'être et laisse place à une attitude plus individualiste. Les employés administratifs évoluent dans un monde qui donne « théoriquement la possibilité [à tous] d'avancer vers les échelons supérieurs » ¹⁵⁷ grâce à l'ancienneté. Mais les perspectives d'évolution y semblent plus importantes que le nombre de postes à pourvoir. La promotion devient alors un enjeu individuel, propice à une certaine défiance à l'égard de ses collègues, les rivaux. Néanmoins, la coexistence dans des espaces restreints (les bureaux) conduit à aplanir les divergences, à maintenir une situation « d'entente et compromis ». Les techniciens concernés par le modèle des affinités sélectives, sont ceux qui, exerçant dans des bureaux d'études ou des laboratoires, sont en passe de devenir cadres. Ne se reconnaissant plus dans leur ancien groupe d'appartenance, dont ils se sont séparés, mais n'étant pas totalement intégrés non plus dans leur futur groupe, ils recherchent dans leur environnement immédiat, le travail ou la famille, des affinités possibles leur permettant de mieux vivre cette période transitoire.

L'identité négociatrice se traduit par la solidarité démocratique chez les ouvriers. Il s'agit d'ouvriers qualifiés « capables de s'expliquer, de s'entendre, et de tenir compte de leurs divergences internes avec l'aide de

¹⁵⁴ Ibid., p.169.

¹⁵⁵ Ibid., p.237.

¹⁵⁶ Ibid., p.91.

¹⁵⁷ Ibid., p.169.

meneurs informels pour aider à traiter les difficultés psychologiques du groupe ». ¹⁵⁸ En ce qui concerne les cadres, la solution démocratique semble être une position de principe, en tout cas, une position difficilement tenable dans l'exercice de leurs fonctions. Le commandement libéral, dont ils se font les pourfendeurs, cadre mal avec la conduite interventionniste qu'ils adoptent avec leurs subalternes. Avec les pairs, bien que les échanges soient effectivement favorisés parce qu'ils servent leurs intérêts, c'est le principe de rivalité qui domine. La solidarité démocratique prend chez les cadres une tournure stratégique, leur permettant d'asseoir leur pouvoir.

Critique de l'identité de retrait

L'identité de retrait fut vivement critiquée, principalement parce que R. Sainsaulieu l'attribuait aux femmes (et aussi, aux travailleurs immigrés) qui vivent le travail comme « une nécessité économique ou le moyen de réaliser un projet extérieur ». ¹⁵⁹ C'est-à-dire qu'il s'agit d'individus qui travaillent, en attendant de ou pour, retourner au foyer (au pays). Non seulement, les femmes sont plus volontiers maintenues dans un état de non-professionnalisation, et elles ont moins d'occasions de faire évoluer leur qualification : « A l'intérieur même des postes d'exécution, les femmes restent au bas de l'échelle de qualification aussi bien à l'usine qu'au bureau ; tandis que, dans les postes de techniciens et de cadres, les femmes se voient affecter les fonctions sans réelle perspective d'évolution ». ¹⁶⁰ Mais de plus, le fait qu'elles aient des centres d'intérêts externes au travail, et plus précisément familiaux, ferait qu'elles ne souhaitent pas investir l'activité professionnelle comme lieu de réalisation de soi et ne formulent pas de projets de carrière.

Pour C. Dubar, la catégorie de retrait ne saurait être valide. ¹⁶¹ Les femmes ont montré en de multiples occasions leur attachement à la vie de travail au cours des années 80. D'abord, elles ont inventé des « stratégies de carrières complexes » leur permettant de gérer leurs rôles d'active, d'épouse et de mère. Ensuite, le manque de perspectives ne semble pas affaiblir leur engagement dans le travail. Ainsi, la crise survenue dans la seconde moitié des années 80 n'a pas provoqué de retours massifs des femmes au foyer, bien au contraire puisque pendant cette période, la progression des femmes s'est accélérée dans tous les secteurs d'activité. En outre, C. Dubar estime que les exigences de compétitivité et de productivité des entreprises rendent malvenu un comportement détaché à l'égard du travail exercé. ¹⁶² De façon générale, les identités définies par R. Sainsaulieu ne seraient plus opératoires aujourd'hui, hormis le modèle des affinités, en raison des changements structurels qui ont affecté les entreprises au cours des années 80.

Les six nouvelles configurations identitaires sainsauliennes

R. Sainsaulieu rappelle que ces types idéaux érigés au cours des années 70, et toujours valides au début des années 80, décrivaient « une réalité culturelle des organisations (...) typiques de cette époque de croissance ». ¹⁶³ Dans *Sociologie de l'entreprise*, il tient donc compte des « bouleversements observés depuis la fin des années de croissance organisationnelle », ¹⁶⁴ c'est-à-dire des dernières évolutions des politiques d'entreprise et des caractéristiques nouvelles du marché du travail. Le contexte est à présent marqué par « le changement, l'innovation, l'ouverture au marché, et l'organisation formalisée ». ¹⁶⁵

A partir de ce constat, une seconde typologie composée de six configurations identitaires est dressée. Ces nouvelles identités au travail, qui s'inspirent souvent des précédentes, ¹⁶⁶ sont appelées : réglementaire, communautaire, professionnel du service public, professionnel, identité d'entreprise et mobilité. Elles sont partagées en deux groupes. Les trois premières sont dites « défensives », ce qui signifie que les salariés tendent à se différencier de l'entreprise « par des projets de plus en plus indépendants », du fait que celle-ci ne remplit plus ses fonctions coercitives. Le second groupe est « offensif », c'est celui de « l'intégration par une préoccupation croissante des finalités de l'entreprise ». Les tableaux suivants reprennent ces identités au travail « typiques des années 90 » :

¹⁵⁸ Ibid., p.111.

¹⁵⁹ Renaud Sainsaulieu, *Sociologie de l'entreprise*, op. cit., p. 202.

¹⁶⁰ Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail*, op. cit., p. 158.

¹⁶¹ Claude Dubar, *La socialisation*, op. cit., p.211.

¹⁶² Ibid., p. 210.

¹⁶³ Renaud Sainsaulieu, *Sociologie de l'entreprise*, op. cit., p. 204.

¹⁶⁴ Ibid., p.228.

¹⁶⁵ Ibid., p.229.

¹⁶⁶ Et c'est pourquoi, nous avons pris la peine de décrire soigneusement les « anciennes » identités.

Identités « défensives »

	réglementaire	communautaire	professionnel du service public
qualification	ouvriers, employés	ouvriers, employés, techniciens	employés
secteur d'activité	Services administratifs, manutention	(non précisé)	Services administratifs en contact direct avec les particuliers
ancienne identité	retrait	fusion	/

Identités « offensives »

	professionnel	identité d'entreprise	mobilité
qualification	toutes	toutes	cadres
secteur d'activité	industries innovantes	P.M.E., établissements soumis aux contraintes du marché	(non précisé)
ancienne identité	négociation	/	affinités

Le modèle réglementaire succède donc au retrait. Les retraitistes étaient les laissés pour compte de la période de croissance. La désimplification actuelle est une réaction à la raréfaction de l'emploi, à la généralisation de la précarité. « L'idée d'aller au travail pour s'y investir au minimum, à cause d'intérêts extérieurs » s'est accrue en raison même d'un climat économique menaçant.¹⁶⁷ Cela étant, le modèle réglementaire présente les mêmes caractéristiques que son prédécesseur. Les ouvriers spécialisés, les employés manifestent peu d'intérêt à effectuer des tâches répétitives, routinières, et pour les relations de travail qui vont avec, mais ils se montrent très attachés « aux règlements, aux droits, aux statuts, aux grades ». Majoritairement féminin, ce modèle est bien sûr le « signe d'une plus forte implication dans les activités domestiques ».¹⁶⁸ Ce qui a changé, c'est que le travail n'est plus seulement vu comme une entrave à l'investissement familial, il peut aussi soutenir cette dimension : « Ce modèle peut aussi correspondre à une sorte de pacte, où le travail bien fait, même routinier, devient une monnaie d'échange pour obtenir toutes les conditions d'horaires et d'avantages matériels pour réaliser d'autres activités citoyennes ou domestiques imparables ».¹⁶⁹ C'est effectivement, le comportement des mères peu qualifiées et insérées définies dans « L'arrangement ». Leur objectif n'est pas tant de revenir au foyer, contrairement aux mères précaires, que de conserver un emploi stable leur permettant d'assurer leur rôle familial de pourvoyeuses de revenus. Il ne sera pas possible en ce qui concerne les autres identités de se livrer à de telles extrapolations, car R. Sainsaulieu n'y fait pas allusion à la place de la sphère privée.

Le modèle communautaire comme le modèle fusionnel est celui de l'action collective, des liens affectifs et des valeurs de solidarité. Il traduit également une « forme d'attachement maison aux collègues, aux chefs et aux conditions de travail ».¹⁷⁰ Il s'agit d'un modèle déclinant. En revanche, le modèle « professionnel du service

¹⁶⁷ Renaud Sainsaulieu, *Sociologie de l'entreprise*, op. cit., p.232.

¹⁶⁸ Ibid., p.230.

¹⁶⁹ Ibid.

¹⁷⁰ Ibid.

public » correspond à un type identitaire tout à fait nouveau. Ces professionnels, soumis à la pression et à l'exigence des usagers, des clients, se sentent assaillis, voire agressés. Ils s'interrogent sur la finalité du service public et sur la reconnaissance de leurs compétences professionnelles.

Dans le registre offensif, le modèle professionnel succède au modèle de la négociation. C'est le modèle de l'affirmation par le travail où dominant les valeurs « de solidarité, d'apprentissage, de travail bien fait, d'autonomie et de confiance dans les compagnons ». ¹⁷¹ Ces valeurs auraient pris un nouvel essor. L'identité d'entreprise ne correspond, quant à elle, à aucun ancien mode d'identification. Elle se traduit par un fort attachement à l'entreprise, le souci de son développement économique et des possibilités qu'elle offre d'y mener une carrière ascendante. Enfin, le modèle de la mobilité, anciennement affinitaire, « exprime un mode d'appartenance à l'entreprise très individualisée et centrée sur la réalisation de projets personnels ». ¹⁷²

4. L'identité au travail selon C. Dubar

Chez R. Sainsaulieu, la production des identités découle d'un processus relationnel. Ce sont les relations interpersonnelles que l'individu établit avec les autres qui le définissent. En l'occurrence, l'identité professionnelle découle des normes relationnelles de l'entreprise, de sa culture. Pour C. Dubar, il s'agit ici d'une interprétation partielle de l'identité. En effet, il définit cette dernière comme le résultat d'une double transaction, objective et subjective. Le processus relationnel -appelé aussi identité pour autrui- entre dans le cadre de la transaction objective entre les identités attribuées, ce que les autres disent que vous êtes, et les identités assumées, ce que vous reconnaissez dans ce que les autres disent de vous. La transaction subjective, l'identité pour soi, se fait entre les identités héritées, ce que votre histoire passée a fait de vous, et les identités visées, ce que vous projetez de devenir.

En d'autres termes, d'après C. Dubar, ce n'est pas seulement l'environnement actuel de l'entreprise (ou « monde vécu du travail ») ¹⁷³ qui est déterminant dans la définition d'une identité professionnelle. Le sont également les univers côtoyés par le passé (la famille, l'école, les premières entreprises,...) que définit la notion de trajectoire socioprofessionnelle, ainsi que le « rapport à la formation et spécialement la manière dont ils [les salariés] ont appris le travail qu'ils font ou celui qu'ils vont faire ». ¹⁷⁴ Quatre identités au travail sont ainsi mises à jour : les exécutants stables, les nouveaux professionnels, les promus, les indépendants.

Les quatre configurations identitaires dubariennes

- les exécutants stables : ¹⁷⁵ ils sont perçus par l'entreprise, leurs supérieurs hiérarchiques comme étant dépourvus « de capacités à changer leurs attitudes de travail, à accéder à la formation et à développer leurs compétences professionnelles ». C'est-à-dire que leur identité pour autrui renvoie à des salariés incapables de prendre des initiatives, peu motivés, manquant de rigueur et d'esprit d'entreprise. Ce sont les salariés « sans potentiel ». Leur identité pour soi est celle d'individus qui s'identifient à leur poste. Ils ont appris leur travail sur le tas et rejettent toute idée de formation volontaire. Ils ne nourrissent pas de projet d'évolution professionnelle mais ils valorisent la stabilité. L'enjeu n'est pas de « monter » mais de « durer ». Ils sont structurés par leurs relations avec leur chef direct. Les femmes seraient plus réceptives à l'égard des formations mais « reste un obstacle très souvent invoqué par les femmes de ce premier type : leur niveau scolaire trop faible, associé à un manque de confiance en elles et à une peur des situations scolaires ».
- les nouveaux professionnels : ¹⁷⁶ l'entreprise voit en eux des « collaborateurs » aptes à mener plusieurs tâches en plus de leur fonction initiale, maîtres des procédures, gestionnaires de leur poste, capables d'anticipation. Leur identité pour soi est celle d'individus qui s'identifient à leur

¹⁷¹ Ibid., p.231.

¹⁷² Ibid., p.232.

¹⁷³ Claude Dubar, *La socialisation*, op. cit., p.201.

¹⁷⁴ Ibid.

¹⁷⁵ Ibid., p.203 à 215.

¹⁷⁶ Ibid., p.217 à 228.

métier. Métier le plus souvent en accord avec la formation scolaire qu'ils ont reçue. Ils s'inscrivent dans une logique de « progression régulière combinant, de façon diverse, l'ancienneté et le perfectionnement technique dans [leur] spécialité ». De sorte qu'ils sont favorables à la formation si celle-ci demeure interne à l'entreprise et dans leur spécialité. Le projet de formation est également fortement associé à l'idée de promotion.

- les promus :¹⁷⁷ l'identité pour autrui est une identité d'entreprise. La mobilisation caractérise ces salariés. La progression au moyen des formations fait partie intégrante de l'identité proposée par l'entreprise. Plus souvent diplômés que les précédents, les promus se caractérisent par une plus forte mobilité professionnelle. Ils ne se définissent ni par leur travail actuel, ni par leur formation initiale mais par le projet d'entreprise qu'ils se réapproprient : « Ce qui est bon pour l'entreprise n'est pas mauvais pour nous ». Valorisant la responsabilisation, mobilisés, ils entretiennent de bonnes relations avec la hiérarchie. Brigant une carrière ascendante, ils sont engagés dans une logique compétitive qui les rend fortement ouverts aux formations internes et nouvelles.
- les indépendants :¹⁷⁸ ces salariés « posent problème » à l'entreprise. Ils sont individualistes, n'entrent pas dans le schéma de la mobilisation collective, paraissent insatisfaits, critiques et instables. De fait, ces individus ne se réfèrent qu'à leur formation scolaire initiale ou actuelle mais dans tous les cas, externe à l'entreprise. C'est le profil « décalé », qui ne se reconnaît pas dans le projet d'entreprise, dans le collectif de travail, qui considère son emploi actuel comme un passage, une expérience. Caressant le projet d'un « ailleurs » plus ou moins défini et accessible, ces salariés préfèrent s'engager dans des formations extérieures à l'entreprise, parfois à l'insu de celle-ci. Ils « contestent l'utilité et le caractère intégratif » des stages internes. Ils s'inscrivent dans des « réseaux affinitaires à la fois internes et externes » qui « leur permettent de surveiller les opportunités d'emplois susceptibles de les intéresser ». Ils ne participent à la vie de l'entreprise, où ils se montrent en revanche très actifs, que dans l'espoir de faire évoluer le contenu de leurs activités vers plus d'autonomie.

Les identités menacées

C. Dubar se place dans une perspective dynamique. Il analyse les effets sur ces configurations identitaires des politiques « innovantes » des entreprises, dont la flexibilité, la polyvalence et l'évaluation des compétences sont les pierres angulaires.¹⁷⁹ Il montre comment dans des situations de changement qui s'avèrent bouleversantes, les identités professionnelles évoluent. Or, en extrapolant, on peut y déceler les raisons pour lesquelles, en certaines circonstances, des travailleuses sentant « menacée » leur identité professionnelle, décident de privilégier leur rôle maternel. Nous nous appuyons ici sur un constat émis par M. Maruani. Celle-ci raconte qu'une entreprise en difficulté a proposé à son personnel féminin l'alternative suivante : un licenciement ou un passage à temps partiel. Toutes les femmes optent pour la seconde solution. Mais après quelques temps, une large part des femmes démissionne. Car, d'une part, « l'introduction du temps partiel ne vient pas seulement moduler, aménager ou réduire le temps de travail. Elle redéfinit le statut social des différentes catégories de salariés (...) Ce n'est pas seulement, ce n'est même pas essentiellement le temps de travail qui est en cause : c'est le statut de l'emploi qui est atteint ». Et d'autre part, « pour certaines, ce semi-retour au foyer », envers du passage à temps partiel, « prend la forme violente d'une perte de statut en forme de déni du travail », les conjoints faisant ressentir à leurs épouses le manque à gagner.¹⁸⁰ Dans cet exemple, ces ouvrières probablement construites sous la modalité de « l'exécutant stable » ont vu leur identité pour autrui déstabilisée par le plan social d'abord, par le temps partiel, ensuite. La démission, par laquelle se cristallise le renoncement à l'un des piliers fondateur de leur identité pour soi (la stabilité), n'est ni plus ni moins l'expression d'une rupture identitaire. Chaque identité au travail est susceptible de connaître cette remise en question profonde. Chaque identité a un versant négatif où elle peut sombrer si les éléments qui l'ont édifiée sont invalidés par la politique de l'entreprise :

¹⁷⁷ Ibid., p.229 à 239.

¹⁷⁸ Ibid., p.241 à 253.

¹⁷⁹ Thomas Coutrot, « Les nouveaux modes d'organisation de la production », Données Sociales, 1996.

¹⁸⁰ Margaret Maruani, « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 115, 1996, p.56.

- Les « exécutants stables » : ces salariés sont fragilisés par les nouvelles politiques de gestion de la main-d'œuvre, plus impersonnelles. Il existe une incompréhension mutuelle entre l'entreprise et les salariés. L'une veut moderniser, améliorer la compétitivité, les autres veulent conserver leurs acquis, se sentent déconsidérés lorsque est remise en question « l'ancienne façon » de travailler : « On leur demande par exemple de changer de poste et ils vivent cette incitation comme une sanction imméritée ». ¹⁸¹ Ainsi fragilisés, c'est finalement un sentiment de dévalorisation dans l'espace professionnel qui prend place. Ces salariés sont menacés d'exclusion par les changements technologiques et par la volonté de performance de l'entreprise. ¹⁸²
- Les nouveaux professionnels : pour ces salariés, le danger vient essentiellement de la concurrence avec les diplômés et de leur réticence à l'égard des nouvelles politiques d'entreprise. Face à la concurrence avec les jeunes diplômés, « ils adoptent (...) une attitude de participation dépendante et attentiste : ils vont en formation sans trop y croire et multiplient les signes de bonne volonté ». ¹⁸³ Quant aux politiques d'entreprise, elles leur paraissent peu utiles (cas des formations innovantes), suspicieuses (l'incitation à l'auto-contrôle et l'instauration de plans « qualité »), ou dévalorisantes (la polyvalence). Au bout du compte, ne pouvant s'associer pleinement aux nouvelles normes de comportement au travail de peur de s'y confondre, ils souffrent d'un manque de reconnaissance de la part de l'encadrement. Ils sont menacés de blocage.
- Les promus : pour ces salariés, le risque est qu'à outrance, le travail et « l'identification à l'Entreprise » aillent jusqu'à « l'envahissement total de leur vie hors-travail ». ¹⁸⁴ Cependant, ce profil carriériste est principalement le fait des hommes, notamment parce qu'ils peuvent se reposer sur la compréhension et le soutien de leurs épouses. Les femmes seraient de façon générale « moins passionnément engagées que les hommes envers l'entreprise ». ¹⁸⁵ Elles n'auraient pas à combler ce sentiment de « vide et de futilité » ¹⁸⁶ qui caractériserait les hommes carriéristes. Il n'en demeure pas moins que les femmes sont plus soumises que les hommes aux contingences familiales. Ce qui amène sans doute une bonne part d'entre elles à restreindre leurs ambitions, phénomène qu'il est convenu d'appeler « la domination des hommes sur les femmes dans la sphère du travail ». ¹⁸⁷ A cela s'ajoute une plus grande difficulté pour le personnel féminin à soutenir des projets d'évolution auprès des entreprises. Au cours d'enquêtes réalisées dans les années 70, R. Sainsaulieu remarquait que les femmes avaient moins de possibilités d'évolution de carrière rapide, que certains postes leur étaient refusés, et qu'enfin à poste égal, les femmes devaient être plus diplômées que les hommes. ¹⁸⁸ Cette inégalité n'a cessé depuis d'être rappelée par les sociologues révélant qu'en ce domaine, il n'y a guère eu d'évolution. Ainsi, au début des années 80, M. Huet remarque : « [La] politique de gestion du personnel s'appuie d'ailleurs sur une représentation des rôles masculin et féminin ancrée dans la sphère familiale et entretenue dans le monde du travail, représentation qui a tendance à réserver aux hommes les responsabilités et l'investissement dans le travail ». ¹⁸⁹ A la fin de cette même décennie, M. Maruani montre que les modes d'emploi, qu'il s'agisse d'accès à l'emploi ou de définition du statut, « s'appuient sur des clivages sociaux préexistants [dont de sexe] qu'elles contribuent à pérenniser, renforcer ou redéfinir ». ¹⁹⁰ Enfin, C. Marry confirme dans un article datant de 1995 « les difficultés plus grandes qu'elles rencontrent lors de leur insertion professionnelle et pour accéder à des postes à responsabilité ». ¹⁹¹ Plus lente à démarrer, mais requérant un lourd investissement de soi, la carrière des femmes serait aussi plus vite interrompue. Un état de fait que l'on peut imaginer conduire à la démobilité.

¹⁸¹ Claude Dubar, La socialisation, op. cit., p.206.

¹⁸² Renaud Sainsaulieu, Sociologie de l'entreprise, op. cit., p.225.

¹⁸³ Claude Dubar, La socialisation, op. cit., p.206.

¹⁸⁴ Ibid., p.234.

¹⁸⁵ Renaud Sainsaulieu, Sociologie de l'entreprise, op. cit., p. 228.

¹⁸⁶ Claude Dubar, La socialisation, op. cit., p.235. Voir aussi Jacqueline Laufer, Catherine Marry, Margaret Maruani (Dir.), Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme, op.cit., p.21.

¹⁸⁷ Ibid.

¹⁸⁸ Renaud Sainsaulieu, L'identité au travail, op. cit., p.161 et 162.

¹⁸⁹ Maryse Huet, « La concentration des emplois féminins », Economie et Statistique, 154, 1983, p. 36.

¹⁹⁰ Margaret Maruani, « Statut social et modes d'emplois », Revue Française de Sociologie, XXX, 1989, p. 36.

¹⁹¹ Catherine Marry, « Les scolarités supérieures féminines en France dans les années 80 : un bilan contrasté », in La place des femmes, op.cit., p.596.

- Les indépendants : ici, la menace sur l'emploi repose sur l'existence d'ambitions trop personnelles.¹⁹² Autrement dit, la distance que crée le salarié entre lui et l'entreprise, afin qu'une trop forte immersion ne l'éloigne de ses projets initiaux même incertains, peut très bien se retourner contre lui. A force de rêver d'un ailleurs, de refuser « l'intégration », le risque est grand de ne jamais trouver sa place : « Vouloir se servir d'elle [l'entreprise], c'est risquer de n'y être jamais reconnu pour ce qu'on veut être »...¹⁹³ Ce sont plus particulièrement les femmes qui limitent leurs perspectives d'évolution au sein de l'entreprise en excluant « explicitement l'accès à des fonctions d'encadrement (...) Leur aspiration identitaire, c'est l'autonomie ».¹⁹⁴ Le décalage entre les aspirations des salariés et celles des entreprises constitue une menace sérieuse pour ce profil identitaire, de ce fait constamment « en crise »¹⁹⁵ et confronté à l'incertitude.

Tableau récapitulatif des identités professionnelles de C. Dubar¹⁹⁶

	Exécutants stables	Nouveaux professionnels	Promus	Indépendants
Identification	poste	métier	entreprise	formation
Qualification	-	+ -	+	+
Valeur principale du travail	stabilité	progression régulière	mobilité	autonomie
Menace sur l'emploi	volonté de performance de l'entreprise ⇒ déstabilisation dévalorisation	Politiques d'entreprise innovantes (jeunes diplômés) ⇒ manque de reconnaissance	gestion sexuée des carrières ⇒ découragement	projets personnels ⇒ distanciation
Evolution identitaire	Exclus	Bloqués	Démobilisés	Incertains

¹⁹² Renaud Sainsaulieu, *Sociologie de l'entreprise*, op. cit., p. 225.

¹⁹³ Claude Dubar, *La socialisation*, op. cit., p.246.

¹⁹⁴ Ibid., p. 244.

¹⁹⁵ Ibid., p.249.

¹⁹⁶ lecture : les exécutants stables s'identifient à leur poste, sont peu qualifiés et valorisent la stabilité. La principale menace qui pèse sur eux est la volonté de performance de l'entreprise. Ils risquent alors de se sentir déstabilisés, dévalorisés et de devenir « exclus ».

1. L'APE : une redéfinition des investissements

Les raisons du recours à l'APE sont fondamentales dans la mesure où le choix fait intrinsèquement partie du dispositif APE. Par rapport à d'autres prestations,¹⁹⁷ explique A. Jacquot, « l'originalité que présente l'APE est que son versement est subordonné à une condition de comportement de la part du bénéficiaire, celle de cesser, réduire ou ne pas reprendre son activité professionnelle ». ¹⁹⁸ Ainsi, le parent (la femme) qui choisit l'APE, choisit également momentanément de moins ou ne plus (re)travailler. En d'autres termes, les femmes qui prennent l'APE choisissent donc d'investir plus largement l'espace familial au détriment de leur investissement professionnel.

Le rôle familial est une composante essentielle de l'identité féminine, tout comme l'est devenu le travail professionnel. Les femmes sont toujours à la fois (tenues) responsables du bon fonctionnement domestique et dit-on, plus attachées à l'exercice d'une profession, vecteur de valorisation sociale et de réalisation personnelle. Mais l'identité féminine n'est pas seulement duale, elle est également duelle. En effet, les deux « moi » - le moi maternel et le moi professionnel- s'opposent plus qu'ils ne se superposent. Soit les femmes sont prioritairement tournées vers la reconnaissance de leur rôle maternel ; celles-là se heurtent à l'incompréhension d'un monde du travail resté étranger aux questions familiales. Soit, elles sont plutôt investies dans leur activité professionnelle et probablement culpabilisées par l'image de la « bonne mère ». Certes, des femmes ont adopté des solutions de compromis, tel que le temps partiel, mais la vie familiale demeure au centre de ce compromis qui les pénalise sur le plan professionnel (aucune carrière ne se construit à temps partiel). L'investissement - c'est-à-dire selon la définition du Petit Robert, l'acte de mettre toute son énergie dans une activité-¹⁹⁹ dans un domaine ne peut se faire qu'au détriment d'un autre. Le désinvestissement de la sphère professionnelle au profit de la sphère familiale sera le fil conducteur de la thèse non seulement au moment du recours mais également à l'échéance de la prestation.

De l'investissement familial

Le recours à l'APE n'est pas un sujet neuf.²⁰⁰ Cependant, la dimension familiale a été relativement peu appréhendée. Il faut sans doute y voir le reflet d'un certain positionnement socio-économique. Premièrement, le succès remporté par l'APE de rang 2 ravivait la controverse autour du « salaire maternel ». Il était donc plus urgent de mesurer l'impact de la prestation sur l'activité des femmes qui s'avéra être non négligeable. Deuxièmement, ce succès allait à l'encontre d'une tendance générale puisque jusqu'en 1996, l'inactivité était surtout le fait de mères de famille dite nombreuse (trois enfants et plus). La troisième naissance constituant un seuil au-delà duquel il était admis que les charges familiales s'alourdissaient. Le retrait des mères de deux enfants créait donc la surprise et d'autres explications (notamment économiques et professionnelles) ont alors été privilégiées. Troisièmement, le retrait d'activité massif des mères de deux enfants concernait surtout des femmes peu qualifiées, dont il est depuis longtemps admis que le statut de mère au foyer est le plus recherché. L'APE ne faisait donc que confirmer une tendance déjà bien explorée. Quatrièmement, il subsiste l'idée selon laquelle les femmes ne sont pas libres de travailler parce qu'elles sont assujetties au modèle de la « bonne mère » garante du bien-être enfantin. De sorte que si le recours à l'APE (inattendu) des mères de deux enfants correspond à un « désir » d'élever ceux-ci, ce dernier apparaît « modelé par les normes idéologiques qui veulent que la mère subordonne ses intérêts professionnels à ses obligations familiales ». ²⁰¹

Il n'est pas dans notre optique de contredire ces analyses mais d'y apporter un complément d'information. Loin de vouloir alimenter la polémique autour de l'APE, notre propos est toutefois de connaître le positionnement des femmes à ce sujet. Ont-elles été incitées à cesser ou à diminuer leur activité par l'existence de la prestation,

¹⁹⁷ Comme les allocations familiales pour ne citer que les plus connues.

¹⁹⁸ Alain Jacquot, Introduction au dossier « Regards sur l'allocation parentale d'éducation », Recherches et Prévisions, 59, 2000, p.5.

¹⁹⁹ L'investissement est aussi selon Le Petit Larousse, le fait d'être motivé par quelque chose, d'y attacher une valeur affective. Ce n'est pas le sens que nous privilégions ici, car lorsque les femmes décident de réduire par exemple leur activité professionnelle, ce n'est pas forcément l'expression d'un détachement. Dans Parents salariés et petites maladies d'enfant, F. de Singly insiste sur le fait que le désinvestissement n'est pas le contraire de l'implication (op. cit., p.58).

²⁰⁰ Cf. le numéro 59 de Recherches et Prévisions, « Regards sur l'allocation parentale d'éducation ».

²⁰¹ Jeanne Fagnani, Un travail et des enfants, Bayard, 2000, p.85.

s'estiment-elles comme telles ? Si ce fait s'avérait, il convient de ne pas omettre que si les charges familiales deviennent particulièrement lourdes après une troisième naissance, cela ne signifie pas qu'elles ne soient déjà pas relativement importantes au second enfant. C'est pourquoi, il importe d'examiner dans quelle mesure les femmes pouvaient cumuler les deux fonctions, mère et active, lors de la seconde naissance. Cela conduit à formuler trois hypothèses :

- Les difficultés de conciliation qui peuvent surgir ne sont-elles pas suffisantes pour décider de recourir à la prestation ? Entrent donc en ligne de compte les possibilités effectives dont la jeune mère dispose pour exercer une activité salariée : moyens de garde, aide du conjoint, organisation professionnelle,...
- Les difficultés rencontrées seront d'autant plus inacceptables pour les femmes qu'elles continuent de subir le modèle de la parfaite mère garante de l'harmonie familiale, quand bien même celui-ci a certainement connu des jours meilleurs. Compte tenu de l'existence de cette pression sociale, rester au foyer même temporairement et partiellement peut être un choix contraint, un non-choix.
- Cependant, l'interruption ou la diminution d'activité n'est pas forcément un sacrifice. Non seulement, parce que les femmes ne se réalisent peut-être pas dans leur activité professionnelle, mais parce qu'elles considèrent que c'est là, leur rôle de mère. Les femmes peuvent choisir l'APE pour leurs enfants mais également pour elles-mêmes, ou plus exactement pour la part maternelle d'elles-mêmes.

Ainsi, les raisons du recours à l'APE seront pour nous révélatrices de la manière dont les femmes ont investi la maternité. Nous nous référerons ici à la typologie développée par F. de Singly. D'abord, parce qu'elle s'appuie sur la façon dont les femmes ont investi ou souhaiteraient investir la maternité et non sur leur appartenance sociale (même s'il existe un lien entre les deux). Ensuite, parce qu'elle recoupe tous les modèles mis à jour dans « L'arrangement » :

- les actives précaires, les partielles contraintes et les actives peu qualifiées semblent constituer des sous-ensembles des mères protectrices avec lesquelles elles partagent le sentiment d'une primauté maternelle (la mère est la mieux placée pour élever, soigner l'enfant),
- les partielles résolues paraissent être, pour leur part, une variante des mères pédagogues, comme en témoigne la préférence pour un travail exercé à temps partiel. Toutefois, les secondes semblent investir plus largement la fonction de développement,
- les actives qualifiées se rapprochent, quant à elles, des mères qui se font aider de par leur volonté de se maintenir en activité à temps complet et de par leur conception de l'éducation à donner aux enfants : les premières exigent des nourrices des compétences en matière d'éveil et les secondes, pensent que d'autres peuvent sur ce point les relayer efficacement.

En toute logique, les femmes qui ont fortement investi la maternité –les mères protectrices- devraient avoir saisi l'occasion donnée par l'APE de s'occuper totalement de leurs enfants et opté pour l'APE à taux plein. Celles qui se rallient à la solution de compromis –les mères pédagogues- devraient avoir dirigé leur choix sur une APE à taux réduit. Il serait beaucoup plus étonnant de rencontrer au sein des bénéficiaires des femmes qui valorisent la délégation, les mères qui se font aider. Cela étant, dans certaines circonstances, ces dernières décident également de privilégier les soins aux enfants.²⁰² Est-ce que le sentiment de ne pas avoir pu ou su dégager suffisamment de temps pour les enfants et qui conduit à recourir au congé pour enfant malade pourrait aussi bien insuffler le choix de l'APE, à ceci près qu'il ne s'agit plus seulement de soins ponctuels mais de présence sur le long terme ? Précisément parce qu'il ne s'agit plus d'une interruption de quelques jours mais d'une diminution ou d'une cessation d'activité de trois années, il convient de s'interroger également sur le sens professionnel que revêt le choix de l'APE.

Du désinvestissement professionnel

Les femmes qui choisissent l'APE ne sont pas forcément « victimes » d'un modèle (traditionnel) qui s'impose à elles. Le choix de l'APE n'est pas contradictoire avec la réalisation de soi. En revanche, il est certain que ce choix n'est pas « moderniste », puisqu'il n'accorde que peu de crédit à la réalisation de soi au moyen d'une activité indépendante, le travail professionnel. Cependant, et compte tenu des caractéristiques socioprofessionnelles des bénéficiaires, si les femmes renoncent, au moins temporairement, aux gratifications liées à l'exercice d'une activité professionnelle, c'est qu'elles ne se sentaient peut-être pas valorisées dans le monde du travail, qu'elles n'avaient rien à gagner à se maintenir sur le marché du travail. Cette hypothèse

²⁰² François de Singly, *Parents salariés et petites maladies d'enfant*, op. cit., p.95.

semble largement validée par de précédentes recherches. Pour J. Fagnani, auteur d'une étude sur l'APE de rang 3 : « Ce n'est pas tant le désir de rester à la maison qui explique les longues interruptions professionnelles des mères après une naissance que la possibilité, grâce à l'APE et au congé parental, de fuir un emploi mal rémunéré et associé à de difficiles conditions de travail ».²⁰³ C'est également l'opinion de F. Battagliola lorsqu'elle conclue son étude sur la régression du taux d'activité des jeunes mères de famille par la remarque suivante : « L'APE constitue ainsi une solution aux difficultés d'emploi de femmes de niveau modeste dont les trajectoires sont marquées par le chômage et la précarité ».²⁰⁴ D'où les hypothèses suivantes :

- Si les femmes exercent une activité professionnelle motivante, elles ne songent pas à regagner, même partiellement, le foyer. C'est la frustration qui les conduirait à opérer ce choix. Autrement dit, ce serait lorsque les femmes commencent à douter des avantages liés à leur activité, qu'elles se montrent plus attentives à l'égard d'une prestation telle que l'APE, c'est-à-dire qu'elles se montrent plus permissives face aux discours conservateurs et sous-estiment leur activité professionnelle au regard des gratifications liées au rôle maternel. Dès lors, le retour au foyer devient envisageable. A plus forte raison, si s'y adjoignent des conditions d'exercice difficiles. La sous-représentation d'une population plutôt épargnée par la pénibilité, la précarisation, la faiblesse des revenus, le manque d'intérêt du travail, tend d'ailleurs à prouver que les conditions de travail déterminent largement les « choix » des femmes.
- Ce n'est peut-être pas tant dans certains cas, un fort attachement à l'activité professionnelle qui empêche le recours à l'APE que les risques que celui-ci comporte : perspectives de carrière bloquées, dégradation des conditions de travail au retour voire perte d'emploi. D'un côté, peut-être que les femmes qui prennent l'APE exercent déjà dans des conditions difficiles ou sont déjà marginalisées et n'ont aucune chance de voir leur situation évoluer. Ces femmes s'exposent sans doute au risque de voir leur situation se détériorer bien plus encore. Si tel est le cas, il faut croire que ce n'est probablement pas leur souci premier au moment du choix de l'APE. Ce dernier exprime alors un désenchantement professionnel, il est une occasion de « fuir » une situation insatisfaisante. Nous nous retrouvons dans le premier cas développé, celui de la frustration professionnelle entraînant une volonté de ne pas se maintenir en activité.
- De l'autre, et c'est le cas n°2, les femmes qui prennent l'APE ne fomentent peut-être à ce moment précis aucun projet évolutif et/ou elles sont assurées de retrouver leur emploi ainsi que des conditions de travail inchangées. L'APE offre la possibilité de redéfinir un ordre des priorités en matière d'investissement qui soit plus adéquat avec le type de carrière envisagée. Le désinvestissement de l'activité professionnelle n'est ici nullement le signe d'un désenchantement. Bien que ces femmes puissent rencontrer quelques problèmes, d'articulation par exemple, elles ne se sentiraient pas désavouées par le monde du travail. Car la frustration génère bien plus qu'un sentiment d'insatisfaction, exacerbée par la présence d'enjeux familiaux, elle est une remise en cause de son implication professionnelle. Elle suppose que l'identité professionnelle pour soi ait été désavouée par le monde du travail. Cette invalidation n'a pas (eu) lieu dans le cas n°2. Il s'agit ici de femmes ayant une identité professionnelle « non menacée ».

Le choix de l'APE sur un plan professionnel peut donc prendre deux formes : celle du désengagement (liée à une frustration) ou celle du désinvestissement (maintien d'un rapport positif au travail). L'engagement se définit, d'après le Petit Robert, comme le fait de « se mettre dans une situation qui crée des responsabilités et implique certains choix ». Le désengagement consiste donc à rejeter cette prise de responsabilité et ces choix antérieurs. En l'occurrence, puisque la prestation ne s'adresse qu'à (d'anciennes) actives, le désengagement professionnel serait la remise en cause de son implication dans le travail. Mais pour déterminer s'il y a véritablement désengagement professionnel lors du choix de l'APE, il importe de savoir comment les femmes se sont précisément engagées dans le travail.

La frustration et le désengagement qui en découle sont d'autant plus probables chez les femmes peu qualifiées, cantonnées à des postes d'exécution. La répartition socioprofessionnelle des bénéficiaires de l'APE l'atteste. Le recours aux identités professionnelles n'a pas pour finalité de redoubler les acquis des études fondées sur le clivage socioprofessionnel. Il va de soi qu'à statut inégal, deux femmes auront un rapport au travail très

²⁰³ Jeanne Fagnani, Un travail et des enfants, op. cit., p.85.

²⁰⁴ Françoise Battagliola, « Les trajectoires d'emploi des jeunes mères de famille », Recherches et Prévisions, 52, 1998, p.98.

différent, corrélé à leur formation et à leur position dans l'organisation. Assurément, la frustration est présente dans les deux cas bien que sans doute incomparable en termes de probabilité, ceci parce que les professions qualifiées disposent dans leur travail d'une grande « marge de manœuvre » et cette latitude peut justement leur permettre de contrôler l'évolution de leur travail.²⁰⁵

Les situations « menaçantes », celles qui peuvent altérer les relations entre les salariés et l'entreprise, générer des tensions et finalement, provoquer la remise en question de l'engagement professionnel, ont été précédemment évoquées pour chacune des identités professionnelles mises à jour par C. Dubar. C'est en effet cette modélisation qui semble la plus adaptée à la description des bénéficiaires de l'APE, c'est-à-dire des femmes appartenant à des milieux socioprofessionnels distincts, évoluant dans des contextes professionnels différents et parfois même n'étant plus en activité (d'où l'importance de l'aspect biographique). Surtout, l'intérêt de la démarche dubarienne est de montrer non seulement comment les individus se sont engagés dans le travail mais également quels sont les facteurs propices au désengagement, à une remise en cause de l'identité professionnelle antérieure, et finalement peut-être au repli sur le foyer. Ceci dit, notre choix est loin d'être si catégorique qu'il y paraît car quelques traits identitaires sont communs aux deux typologies. Il existe ainsi une proximité certaine entre les identités « promue », « nouveau professionnel » et « indépendante » de C. Dubar et respectivement, les identités « entreprise », « professionnel » et « mobilité » de R. Sainsaulieu. Bien évidemment, l'identité « réglementaire » que le premier de ces auteurs réfute n'est pas du nombre.

Il semble y avoir très peu de probabilités de trouver des profils de type « indépendant ». Ce travailleur souhaitant faire carrière, l'APE reculerait la mise en route de ce dessein. Bien qu'ils ne participent nullement au projet d'entreprise, qu'ils se montrent peu attachés à leur travail actuel, ces travailleurs sont engagés dans la vie professionnelle et c'est pourquoi, il semble peu vraisemblable qu'ils envisagent un retrait (partiel) d'activité.

De même, le profil « entreprise » (les promus) s'accorde mal avec le choix de l'APE. Nourrissant le projet de faire carrière et fortement engagé dans la vie professionnelle, adhérant au projet d'entreprise et attaché à son travail actuel, le travailleur « entreprise » présente toutes les caractéristiques de celui qui ne s'interrompt pas (même partiellement). Il a en effet toutes les bonnes raisons pour continuer à s'investir prioritairement dans son travail. Sauf bien évidemment, si ses prétentions se trouvent désamorçées par la politique de l'entreprise, ce qui est propice à la démobilité.

A l'opposé se trouve l'exécutant stable qui ne formule pas de projet professionnel déterminé, n'adhère pas au projet d'entreprise. Il est faiblement engagé dans la vie professionnelle et il n'est pas particulièrement attaché au travail exercé. Dans l'hypothèse où devrait s'exercer une concurrence entre la vie professionnelle et la vie familiale, celle-ci a toutes les chances de tourner à l'avantage de la seconde. Plus encore si ces travailleurs sont devenus « exclus ». Une forme identitaire qui pourrait s'appliquer aux chômeuses, et plus largement aux victimes de la récession économique, pour lesquelles la frustration peut très bien naître de recherches d'emploi demeurées infructueuses, ou d'une succession de contrats sans lendemain.

Il s'avère plus hasardeux de trancher en ce qui concerne les identités de « métier » (nouveaux professionnels). Ces travailleurs sont inscrits dans une logique de continuité professionnelle du fait qu'ils s'identifient fortement à leur métier et entretiennent un rapport positif avec leur travail actuel. Mais ils sont susceptibles d'adopter la discontinuité puisque leurs projets sont de moyenne envergure et qu'ils sont modérément impliqués dans la vie professionnelle. A plus forte raison, s'ils se retrouvent dans une situation de blocage.

Dans tous les cas, si le désinvestissement voire le désengagement peuvent avoir lieu, c'est qu'il existe un autre pôle d'intérêt, la famille. L'interruption et la diminution d'activité sont d'autant plus probables qu'elles déstabilisent l'espace privé, le rôle maternel. Les femmes qui estiment que leur activité professionnelle ne leur apporte rien sur le plan personnel (pour le moment), voire les pénalise, auront d'autant plus tendance à considérer inéquitable le partage entre la sphère professionnelle et la sphère familiale. C'est pourquoi, l'explication du choix de l'APE nécessite à la fois de prendre en considération les identités maternelles et les identités professionnelles.

Quel devenir pour les sortantes ?

Les enquêtes précédemment menées sur l'issue de l'APE se sont principalement attachées à évaluer l'accueil que réserve aux ex-bénéficiaires le monde du travail. La réinsertion professionnelle dépend de la situation antérieure des femmes, du fait de disposer d'un congé parental ou non, du secteur d'activité, du poste occupé.

²⁰⁵ Michel Cézard, Lydie Vink, « Contraintes et marges d'initiatives des salariés dans leur travail », Données Sociales, 1996, p.219.

Les femmes particulièrement exposées aux difficultés de réinsertion, soit sont peu qualifiées et se trouvent par avance dans des situations précaires, soit travaillent dans des entreprises tributaires de la loi du marché, assujetties aux conjonctures économiques.

Le Centre d'Intervention Sociale et Economique (CISE) a mis à jour trois profils d'employeurs face au congé parental d'éducation : le profil légaliste, le profil tolérant et le profil incitatif.²⁰⁶ Le premier « se caractérise par un discours mettant en avant les contraintes des employeurs, l'application dans le strict respect de la loi, sa mauvaise intégration dans le mode de gestion des ressources humaines et la culture d'entreprise ». Dans ce type d'entreprise, le salarié n'est nullement assuré de retrouver son poste d'origine. Le second profil intègre le CPE à sa politique sociale « mettant en avant l'intérêt des salariés ». Au retour, cette entreprise fera des efforts notables en matière d'horaires, de congés... Quant au dernier profil, c'est de loin le plus favorable au CPE, du fait que celui-ci est envisagé « comme une mesure de politique de l'emploi, susceptible de contribuer à la réduction de la masse salariale ». Dans ces conditions, la réintégration du salarié ne fait pas partie du plan et le retour s'avère plus problématique que le départ...

Au-delà du comportement des entreprises à l'égard des sortantes, une attention particulière doit être portée à l'attitude des femmes elles-mêmes face à une éventuelle reprise d'activité (à temps complet). Après trois années de (semi) retrait, une reprise du travail (à temps complet) n'a sans doute rien d'évident pour les femmes elles-mêmes, surtout dans l'hypothèse où elles se seraient senties suffisamment reconnues et valorisées au foyer, ce qui aurait pour conséquence que le rôle maternel devienne un espace d'identification prioritaire. L'expérience d'une vie (partiellement vécue) au foyer ne saurait être minorée et il importe de savoir quelle place les femmes sont prêtes à accorder à leur vie professionnelle après elle. La période de l'APE entraîne l'éloignement de la vie de travail. Il est probable que les compétences en pâtissent et que les liens avec l'équipe de travail se distendent. Mais est-il incongru de penser que cette période porte en elle également les germes d'un nouveau rapport au travail, plus distancié ?

J. Fagnani, cite le cas de femmes qui lors de leur retour au travail quittent leurs emplois parce qu'ils sont trop éloignés de leur domicile ou parce qu'ils ne peuvent être exercés à temps partiel. Dans l'enquête menée par le CISE, d'autres témoignages concordent : « J'ai perdu un travail intéressant pour un travail moins intéressant, raconte un agent administratif, mais de toute façon, j'étais moins disponible, je donne la priorité à ma vie familiale. A la limite, ce n'est pas grave de changer de poste ». Autrement dit, si ces femmes renoncent à des postes (n'en trouvent pas), est-ce pas réelle incompatibilité avec les charges familiales, parce que ces postes sont inintéressants (sous-payés, disqualifiés, etc.), ou parce qu'elles ont adopté un mode de vie au cours de la période de l'APE auquel elles ne souhaitent pas ou peuvent difficilement renoncer ?

D'où une dernière hypothèse : il ne s'agit pas de nier les difficultés rencontrées par les femmes lors de la réinsertion professionnelle, mais il s'agit de ne pas oublier non plus que la personnalité d'individus (au moins partiellement) coupés du monde du travail et (partiellement) immergés dans un univers maternel, peut avoir été transformée. D'autant plus que le choix de l'APE correspond déjà lui-même à un changement de priorités, en faveur de la famille et au détriment du professionnel.

2. Une approche qualitative et quantitative

Ces hypothèses ont été mises à l'épreuve du terrain au moyen, dans un premier temps, de questionnaires expédiés par la poste, puis dans un second temps, d'entretiens réalisés au domicile des répondantes. Quatre périodes sont abordées : avant l'APE, pendant l'APE, juste après l'APE et enfin, une période dite « actuelle », soit six à douze mois après la fin de l'APE. Compte tenu de la longue période couverte par le questionnement, seule la dimension professionnelle était abordée dans la partie quantitative. La dimension familiale a été réintroduite dans les entretiens qui ont aussi permis d'approfondir les aspects évoqués dans le questionnaire écrit.

Les deux premières périodes nécessitent de la part des interviewées un travail de mémoire. Les oublis et les enjolivements de la réalité (avec le temps, ne restent que les bons souvenirs surtout quand le quotidien pèse) étaient à craindre. Le taux de réponses à la première partie du questionnaire²⁰⁷ montre que le premier écueil a

²⁰⁶ Le congé parental d'éducation : stratégies d'employeurs et stratégies de salariés, CISE, 1996, première partie, p.21 à 44.

²⁰⁷ Celui-ci est de 95%.

été en large partie évité. En ce qui concerne le second, la présence de quelques entretiens rompant avec les récits idylliques majoritaires permet de croire que les femmes n'ont pas cherché à relativiser ou à taire une expérience même peu concluante.

Pour s'assurer d'un taux de renvois du questionnaire correct, il avait tout d'abord semblé judicieux de présenter la recherche comme une enquête CAF. La qualité des entretiens aurait pu en souffrir, les enquêtés pouvant considérer que certaines questions relevaient d'une intimité ne regardant pas l'institution. Une certaine réserve caractérisa de fait quelques rencontres. Fort heureusement, celles-ci sont minoritaires, y compris chez les femmes où à la précarité économique se joint une misère intellectuelle, sans doute en raison d'une certaine confusion entre le sociologue et l'assistante sociale à qui ces femmes ont l'habitude de tout dire.

Les entretiens cadrent avec la démarche compréhensive de la thèse qui consiste à étudier l'APE « de l'intérieur », en privilégiant non pas les données statistiques à l'instar de la plupart des recherches sur ce thème, mais le sens que les femmes attribuent à cette expérience, du choix à son issue.²⁰⁸ Mais alors, comment se justifie l'enquête quantitative ? En première instance, elle a servi à constituer un échantillon d'interviewées qui soit suffisamment représentatif du lieu où s'est déroulé l'enquête. Surtout, elle permet de dresser les « trajectoires objectives » des répondantes qui puissent ensuite être comparées aux « trajectoires subjectives » des femmes rencontrées.²⁰⁹ Autrement dit, il s'agit de tenter une comparaison entre les positions successivement occupées par les répondantes pendant les « périodes-clefs de l'APE » (avant, pendant, après, actuellement) et les « événements jugés significatifs » par les interviewées dans le récit de leurs parcours.²¹⁰ Cette méthode doit permettre de montrer, conformément à nos hypothèses, que l'explication du choix et de l'issue de l'APE par l'appartenance socioprofessionnelle demeure incomplète si elle n'est pas assortie d'une prise en compte de l'identité personnelle des individus concernés.

Le terrain d'enquête

L'enquête a été menée auprès de femmes sorties du dispositif entre décembre 97 et août 98 dans le département du Loir et Cher (41). Il s'agit donc du premier contingent de mères à avoir bénéficié de l'élargissement de l'APE au second enfant. L'extraction de l'échantillon, commandée au centre informatique de la CAF, se fit avec la consigne suivante : « Bénéficiaires de sexe féminin, APE rang 2 en novembre 97, femmes vivant en couple, n'ayant plus de droit APE en septembre 98 ». Parmi les 644 comptes extraits, 163 furent écartés par les tests de validation c'est-à-dire après avoir vérifié que l'échantillon correspondait bien aux critères de sélection. Il s'agissait soit de familles monoparentales, soit des bénéficiaires ayant enchaîné sur une APE de rang 3, soit encore de familles radiées. Finalement, 451 questionnaires²¹¹ ont été envoyés, 190 questionnaires ont été saisis, soit un taux de réponse de 42%. Les caractéristiques des répondantes au questionnaire présentent une similarité certaine avec la population mère (Cf. tableau p.77).

Le Loir et Cher présente comme particularité d'être un département rural. La part de la population urbaine est de 54% contre 74% pour la moyenne nationale. Ce département se caractérise également par un secteur tertiaire peu développé : la part de ce dernier dans la structure de l'emploi représente 53% contre 64% au niveau national. Bien qu'en déclin, le secteur secondaire reste le plus important (30% contre 23%). Enfin, le taux d'activité féminine est légèrement supérieur à la moyenne nationale (77% contre 72%) mais les femmes en recherche d'emploi représentent 54% des demandeurs d'emploi (contre 50% au niveau national).²¹² Le Loir et Cher a également connu une forte évolution du nombre de ses bénéficiaires de l'APE. Ce département est passé de 825 bénéficiaires à 1477 entre décembre 94 et décembre 95, soit une augmentation de 79%.²¹³ Ainsi, en 1996, la part des allocataires de l'APE parmi l'ensemble des ménages se situait dans la moyenne nationale (soit 1,7%, la moyenne étant de 1,8%).²¹⁴

²⁰⁸ A ce propos, il convient de préciser que quelques conjoints étaient présents lors des entretiens. Leur participation n'était pas prévue mais leurs réflexions ont été intégrées dans l'analyse. Nous ne doutons pas que la présence du conjoint a eu une influence sur les discours des femmes, néanmoins, nous n'avons pas tenu à rendre compte de la nature spécifique de ces entretiens dans ce travail en raison de leur petit nombre.

²⁰⁹ Claude Dubar, « Trajectoires sociales et formes identitaires : clarifications conceptuelles et méthodologiques », *Sociétés Contemporaines*, 29, 1998.

²¹⁰ Ibid., p.78.

²¹¹ Dans leur version « définitive », après avoir été testés auprès de trente personnes choisies aléatoirement.

²¹² *ATLAS. zones d'emploi. - Recensement 1990*, Cédérom de l'INSEE, 1998.

²¹³ Chiffres CAF 41, 1996.

²¹⁴ Chiffres CAF 41, 1997.

Caractéristiques des répondantes au questionnaire

Caractéristiques		Nb envois	Nb répondants	Taux de réponse	Structure envois	Structure répondant ²¹⁵	Accepte l'entretien parmi les répondants	
ENSEMBLE		451	190	42,1%	-	-	65	34%
Nature APE en nov. 97	Tx Plein	297	122	41,1%	65,9%	64,2%	42	34%
	Tx Réd.	154	68	44,2%	34,1%	35,8%	23	34%
Mois de « sortie »	Déc. 97	32	14	43,8%	7,1%	7,4%	5	36%
	Janv. 98	53	18	34,0%	11,8%	9,5%	9	50%
	Fév. 98	38	19	50,0%	8,4%	10,0%	6	32%
	Mars 98	42	14	33,3%	9,3%	7,4%	6	43%
	Avr. 98	39	15	38,5%	8,6%	7,9%	7	47%
	Mai 98	46	21	45,7%	10,2%	11,1%	4	19%
	Juin 98	49	21	42,9%	10,9%	11,1%	7	33%
	Juil. 98	43	18	41,9%	9,5%	9,5%	5	28%
	Août 98	48	23	47,9%	10,6%	12,1%	7	30%
	Sept. 98	61	27	44,3%	13,5%	14,2%	5	33%
Age	- 30 ans	99	40	40,4%	22,0%	21,1%	11	28%
	30 à 34 ans	235	100	42,6%	52,1%	52,6%	32	32%
	35 ans et plus	117	50	42,7%	25,9%	26,3%	22	44%
Situation matrimoniale	Mariée	321	140	43,6%	71,2%	73,7%	52	37%
	Vie maritale	130	50	38,5%	28,8%	26,3%	13	26%
Type commune	Comm. rurales uu ²¹⁶	236	102	43,2%	52,3%	53,7%	33	32%
	2000-4999	39	15	38,5%	8,6%	7,9%	4	27%
	uu 5000-9999	50	19	38,0%	11,1%	10,0%	8	42%
	uu 10000-49999	56	25	44,6%	12,4%	13,2%	6	24%
	uu 50000+	70	29	41,4%	15,5%	15,3%	14	48%

En 1998, date à laquelle débutait cette recherche, il n'existait aucune donnée au niveau national caractérisant les bénéficiaires de l'APE. Une enquête avait bien été confiée à la SOFRES²¹⁷ mais elle concernait le congé parental d'éducation (CPE) et était antérieure à l'extension de l'APE aux naissances de rang 2. Selon cette enquête de 1992, les femmes en congé parental se partageaient en 80% d'ouvrières-employées, 13% de professions intermédiaires et 7% de cadres. Après 1994, des estimations ont été réalisées à partir des « enquêtes Emploi » en imputant à l'APE « la chute des taux d'activité et la modification des trajectoires sur le marché du travail ». ²¹⁸ Elles confirmaient la prédominance des professions peu qualifiées parmi les bénéficiaires. Il faut attendre 1999, et l'enquête réalisée par le CREDOC, pour disposer de statistiques sur les niveaux de diplôme, les catégories sociales et la situation d'activité des bénéficiaires de l'APE. ²¹⁹ Dans les tableaux suivants sont comparés, selon ces trois indicateurs, la répartition de notre échantillon et celle de l'enquête du CREDOC. Les

²¹⁵ La comparaison du profil des répondants et non-répondants pour chaque variable est apparue « non significative » (test du Khi2).

²¹⁶ Unité urbaine (au recensement de 1990).

²¹⁷ Les congés parentaux dans le secteur privé et dans le secteur public, SOFRES, 1992.

²¹⁸ Carole Bonnet, Morgane Labbé, « L'activité des femmes après la naissance du deuxième enfant », art. cit., p.15. Cf. aussi Louis Allain et Bertrand Sédillot, « L'effet de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité des femmes » in Politique Familiale. Bilan et perspectives, sous la direction de Claude Thélot et Michel Villac, 1998.

²¹⁹ Le devenir des sortants de l'Allocation Parentale d'Éducation, op. cit., p. 27 à 29.

écarts que l'on pourra constater sont peut-être le reflet d'une spécificité du Loir et Cher,²²⁰ mais elles tiennent sans doute aussi à l'emploi de méthodologies différentes. Le CREDOC a réalisé ses sondages par téléphone, tandis que nous avons procédé par courrier. Cela peut expliquer que les cadres et les professions intermédiaires avant l'APE d'une part, les diplômées du supérieur²²¹ d'autre part, sont plus nombreuses dans notre échantillon.

**Niveau de diplôme
comparé à la population interrogée par le CREDOC (%)**

	Enquête CAF 41	Enquête CREDOC
Aucun diplôme, CEP ou BEPC	12%	21%
CAP, BEP ou équivalent	52%	44%
Bac	14%	22%
Diplôme supérieur	22%	13%
Total	100%	100%

**PCS du dernier emploi avant l'APE
comparée à la population interrogée par le CREDOC (%)**

	Enquête CAF41 ²²²	Enquête CREDOC
Commerçants, artisans	2%	1%
Cadres, professions libérales	7%	3%
Professions intermédiaires	19%	12%
Employés	59%	64%
Ouvriers	17%	20%
Total	100%	100%

**Situation d'activité avant l'APE
comparée à la population interrogée par le CREDOC (%)**

	Enquête CAF 41	Enquête CREDOC
Activité	77%	76%
Chômage	15%	20%
Inactivité	8%	4%
Total	100%	100%

32 femmes ont été rencontrées. Elles se répartissent de la manière suivante :²²³

Age	Diplôme				PCS				Actives :		Taux de l'APE	
	Sans	CAP-BEP	BAC	BAC +	Cadres	Pro. Interm.	Employées	Ouvrières	Occupés	Au chômage	Plein	Réduit
- 30 ans 30 à 34 ans 35 ans et +	2	15	5	10	2	8	20	2	22	10	18	14

²²⁰ Ainsi, dans l'enquête du CREDOC, une typologie des départements en six classes a été dressée afin de rendre compte des « caractéristiques des bénéficiaires et des indicateurs plus généraux concernant le département », Le devenir des sortants de l'Allocation Parentale d'Education, op. cit., p. 109 à 114.

²²¹ 54% des femmes ayant continué après le baccalauréat se sont inscrites dans la filière médico-sociale (éducation pour certaines). Il s'agit d'écoles (d'infirmières, d'assistantes sociales par exemple) nécessitant le plus souvent trois années d'études après le lycée. En revanche, très peu de femmes ont suivi une formation universitaire ou sont diplômées d'une grande école.

²²² Compte tenu des effectifs, les cadres et les professions intermédiaires seront confondues dans l'analyse.

²²³ La présentation des interviewées se trouve en annexe.

PREMIERE PARTIE : LE CHOIX DE L'ALLOCATION PARENTALE D'EDUCATION

« Personne ne trouvait ridicule son gazouillis, sa pétulance ménagère, tout le monde l'admirait, ses fils, ses belles-filles, de s'être consacrée à l'éducation de ses enfants, au bonheur de son mari, on ne pensait pas qu'elle aurait pu vivre autrement »

Annie Ernaux, La Femme gelée

Les revalorisations successives du montant de l'allocation²²⁴ et l'assouplissement des conditions d'octroi (abaissement de la condition d'activité antérieure, accès aux employés des petites entreprises, possibilité de temps partiel, enfin droit ouvert aux naissances de rang 2) ont permis au plus grand nombre de profiter de l'APE. Le succès qui accompagne cette ultime réforme est surprenant à deux titres. Premièrement, il va à l'encontre d'une tendance générale : une mère de deux enfants sur trois a pris l'APE alors que jusqu'en 1996, l'inactivité était surtout le fait de mères de famille dite nombreuse (trois enfants et plus). Deuxièmement, les bénéficiaires de l'APE de rang 2 sont essentiellement des actives alors que l'on escomptait une majorité d'inactives.

La question que se posent alors tous les observateurs est : pourquoi des femmes que l'on croyait durablement inscrites dans l'activité - des mères actives de deux enfants- ont-elles demandé à bénéficier de l'APE ? Car, force est d'admettre que nombre de ces femmes ont été incitées, c'est-à-dire ont dû changer de situation d'activité pour obtenir la prestation, cesser de travailler dans la majorité des cas. Une première hypothèse consiste à penser que l'engouement pour l'APE serait le reflet des difficultés d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle que rencontrent les mères actives. De fait, 56% des actives occupées estimaient avoir de tels problèmes avant le bénéfice de la prestation. Cependant, qu'en est-il des 44% d'actives occupées restantes qui ne sont pas concernées et des femmes à la recherche d'un emploi ? (Chapitre IV).

Le désir d'élever ses enfants «en étant à la maison » (précision nécessaire puisqu'une mère active élève également ses enfants) paraît une explication tout à fait valide. Cela du reste, n'est nullement étonnant car d'une part, ne plus ou moins travailler pour les enfants est la finalité même de la prestation. Aussi pourquoi les femmes la choisiraient-elles pour une autre raison ? Et d'autre part, même si les enfants ne sont pas l'unique motivation, ils ont la faveur de la légitimité. Encore faut-il expliquer pourquoi les femmes pensaient devoir rester à la maison totalement ou partiellement pour « élever leurs enfants », et comme la plupart étaient jusqu'alors actives (à temps complet), pourquoi elles souhaitaient investir prioritairement le rôle maternel. (Chapitre V).

Rôle qui bien que reconnu valorisant, reste toutefois subordonné au professionnel, espace d'identification par excellence.²²⁵ Autrement dit, quand bien même la maternité serait une expérience merveilleuse, l'acte qui consiste à vouloir la vivre pleinement au détriment de sa vie professionnelle n'est pas anodin. C'est pourquoi, au-delà des premières observations ayant mis à jour un « profil » de femmes susceptibles de recourir à la prestation selon leur catégorie socioprofessionnelle, leur niveau de revenus, leur lieu d'habitation,²²⁶ il est intéressant de connaître le rapport au travail des (ex) bénéficiaires. (Chapitre VI).

En résumé, le recours à l'APE ne saurait être détaché de la façon dont les femmes se sont à la fois construites dans la sphère familiale et dans la sphère professionnelle ainsi que l'image d'elles-mêmes qu'elles souhaitent privilégier. Il faut ici faire face à la diversité des trajectoires (professionnelles et familiales) des femmes concernées, ne pouvant qu'entraîner des modes d'appropriation différents du dispositif comme en témoigne en tout premier lieu le choix du taux de l'APE. Deux interrogations seront donc transversales à cette partie : pourquoi l'APE ? Pourquoi l'APE à taux plein (à taux réduit) ?

²²⁴ Au cours de l'analyse, « APE » et « allocation » seront distinguées. La première désigne l'ensemble du dispositif qui permet à un parent d'arrêter de travailler totalement ou partiellement lors d'une seconde naissance. La seconde ne désigne que la part financière du dispositif.

²²⁵ Claude Dubar, La socialisation, op. cit., p.119.

²²⁶ Cédric Afsa, « L'activité féminine à l'épreuve de l'APE », art. cit., p.5.

1. Un fort effet incitatif ?

Il est de tradition dans l'étude d'une prestation, lorsque l'on s'interroge sur les raisons du recours, de commencer par distinguer l'effet d'aubaine de l'effet incitatif. Le premier s'applique aux individus n'ayant pas à changer de comportement pour obtenir la prestation, et le second signifie à l'inverse, que « l'individu change son comportement pour s'adapter aux conditions d'ouverture du droit à la prestation (...) et ne l'aurait pas fait si [la prestation] n'avait pas existé ».²²⁷ L'intérêt de cette distinction, en ce qui concerne l'APE, réside dans le fait que dans le cas d'un effet d'aubaine, la redéfinition des investissements en faveur du familial et au détriment du professionnel n'est pas consécutive à la décision de recourir à la prestation. Les raisons du choix sont donc strictement économiques. Sans doute aussi, cette distinction présente-t-elle un enjeu politique : il s'agit de montrer que l'APE n'est pas qu'un instrument du retrait d'activité des femmes mais apporte aussi un soutien financier aux mères qui se trouvaient déjà à la maison.

L'effet d'aubaine

D'ailleurs, les travaux qui, dès la création de l'APE de rang 2, tentent d'évaluer son impact sur l'activité des femmes, misent sur une forte représentation des inactives parmi les bénéficiaires.²²⁸ La part de ces dernières était évaluée à 88%.²²⁹ Deux ans plus tard, on estimait déjà que l'effet d'aubaine ne se vérifiait plus que dans 40% des cas de demande d'APE (à taux plein). L'APE est alors apparue comme « une incitation au retrait du marché du travail ». Elle « aurait poussé 200 000 à 250 000 mères de deux enfants à se retirer du marché du travail alors qu'elles seraient probablement restées actives sans cette allocation ».²³⁰

Dans l'enquête du CREDOC, en considérant que l'effet d'aubaine est strictement équivalent à la proportion d'inactives parmi les bénéficiaires, celui-ci ne concerne que 4% des interviewées.²³¹ Dans notre enquête, cette proportion atteint 8%. C'est-à-dire que 8 femmes sur 100 n'ont pas eu à changer de situation d'activité pour avoir droit à l'APE. Chiffre dérisoire qui n'autorise guère une description de ces inactives, à plus forte raison qu'il ne fut pas possible d'en rencontrer faute d'effectifs, en dépit de l'intérêt qu'une telle option pouvait présenter.

La grande majorité des ex-bénéficiaires interrogées (à taux plein ou à taux réduit), soit 92%, était donc active - occupée ou à la recherche d'un emploi - avant l'APE (96% dans l'enquête du CREDOC). Pour autant, cela ne signifie pas que 92% des femmes ont dû changer de comportement d'activité pour obtenir la prestation. Ainsi, il faut différencier les actives qui travaillaient à temps partiel et celles qui travaillaient à temps complet. En effet, les premières n'ont pas (toujours) eu à réduire leur temps d'activité pour obtenir l'APE.²³² Ces actives ont tout intérêt à profiter de la prestation puisque choisie à taux réduit, elle apporte un complément de revenu sans contrepartie.

Environ un tiers des actives occupées qui ont été interrogées travaillaient à temps partiel avant l'APE. Mais toutes les femmes à temps partiel n'ont pas opté pour l'APE à taux réduit.²³³ Plus précisément, 52% d'entre elles se trouvent dans ce cas de figure. L'autre moitié a pris l'APE à taux plein et par conséquent, a changé de comportement d'activité. Au total (inactives + actives à temps partiel ayant pris une APE à taux réduit),²³⁴ l'effet d'aubaine concerne au maximum 20% des femmes interrogées. De sorte que 80% des femmes de notre

²²⁷ Cédric Afsa, « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », art. cit., p.2.

²²⁸ Rappelons en effet, que l'APE s'adresse également à « d'anciennes actives » sous réserve qu'elles aient cotisé huit trimestres consécutifs ou non au cours des cinq dernières années précédant la demande.

²²⁹ Cédric Afsa, « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », art. cit., p.2.

²³⁰ Sandrine Foulon, « L'effet boomerang de l'allocation parentale d'éducation », *Liaisons Sociales*, 1999, p.30.

²³¹ Le devenir des sortants de l'Allocation Parentale d'Education de rang 2, op. cit., p.25.

²³² Mais elles ont pu le faire, passant d'un 4/5^{ème} de temps à un mi-temps par exemple.

²³³ 13 répondantes au questionnaire ont opté pour l'APE à taux réduit puis pour l'APE à taux plein ou inversement. Cette situation « rare » ne pouvant être traitée séparément, ces 13 femmes ont été rajoutées aux effectifs soit des APE à taux plein, soit des APE à taux réduit selon qu'elles ont bénéficié plus de temps de l'une ou de l'autre.

²³⁴ En considérant que les actives à temps partiel n'ont pas plus diminué leur temps de travail au cours de la période de l'APE.

échantillon pourraient être concernées par l'effet incitatif. Près de 65% sont des actives occupées qui ont dû modifier leur temps de travail, voire le réduire à zéro pour obtenir l'APE. S'y ajoutent les actives à la recherche d'un emploi, soit 15%.²³⁵

Plus des trois quarts des femmes -actives occupées ou non- répondent au premier élément de définition de l'effet incitatif puisqu'elles ont dû modifier leur comportement d'activité. Mais peut-on affirmer qu'elles ne se seraient pas arrêtées, qu'elles n'auraient pas diminué leur temps de travail, qu'elles n'auraient pas recherché d'emploi si l'APE n'avait pas existé ? C'est la question qui leur a été posée. Les résultats sont retranscrits dans le tableau ci-dessous : ²³⁶

Tableau 1 – Choix d'activité qu'auraient fait les femmes si l'APE n'avait pas existé (sous-ensemble des actives sauf celles ayant bénéficié d'un effet d'aubaine)

Situation d'activité et taux de l'APE / Choix d'activité	Activité à temps complet	Arrêt d'activité	Activité à temps partiel	Ne sais pas	total
Chômeuses / taux plein	9% ²³⁷	2%	1%	3%	15%
Actives à temps complet/taux réduit	10%	1%	8%	3%	22%
Actives à temps complet / taux plein	23%	2%	4%	4%	33%
Actives à temps partiel / taux plein	4%	1%	1%	4%	10%
total	46%	6%	14%	14%	80%

Il s'avère que 6% des femmes seraient restées à la maison même si elles n'avaient pas pu obtenir la prestation (ou si celle-ci n'avait pas existé). Il faut ajouter au nombre de ces dernières, les 8% d'actives à temps complet qui auraient choisi de travailler à temps partiel et qui, de fait, ont pris une APE à taux réduit.²³⁸ La redéfinition des investissements a donc eu lieu avant de prendre la décision de recourir à l'APE. Il s'agit donc là encore a priori d'un choix purement économique. La prestation apportait un complément de revenus qui n'avait pas été envisagé et néanmoins bienvenu : « *En général, on n'est pas à refuser ce qu'on a droit. Même si mon mari avait gagné des millions, j'aurais pris* » (Séverine, ex assistante maternelle, taux plein).

Certes, nous nous situons sur un mode déclaratif et il est toujours possible de douter de l'attitude qu'auraient effectivement adoptée ces femmes en l'absence d'un dispositif d'aide. Toutefois, le retrait d'activité et la reprise d'une activité à temps partiel après le congé maternité existaient bien avant l'extension de 1994. Ni l'inactivité ni le travail à temps partiel chez les mères de deux enfants ne sont des phénomènes entièrement imputables à l'APE. En 1994, le taux d'inactivité des mères de deux enfants dont l'un est âgé de moins de trois ans s'élève à 26%. Bien sûr, il atteindra 44% en 1998, soit quatre ans après l'extension de l'APE. De même, 27,8% des femmes (tous âges et situation de famille confondus) travaillent à temps partiel en 1994. Le travail à temps partiel ne participe pas toujours d'une véritable volonté. Cependant, près de 30% des femmes souhaitent travailler à temps partiel y compris avec une diminution proportionnelle de leur salaire.²³⁹ Ce pourcentage laisse à penser que les bénéficiaires de l'APE à taux réduit n'ont pas toutes, au même titre que les bénéficiaires à taux plein, été « incitées ».

²³⁵ Dans « L'effet boomerang de l'allocation parentale d'éducation » (art. cit.), la proportion des chômeuses était évaluée à 1/3 des bénéficiaires (p. 30). Dans Le devenir des sortants de l'Allocation Parentale d'Éducation de rang 2 (op. cit.), la proportion de chômeuses atteint seulement 20% (p.25).

²³⁶ L'échantillon est de 152 individus sur 190 puisque les femmes ayant bénéficié d'un « effet d'aubaine » sont écartées momentanément du champ d'observation. Ces 152 individus représentent 80% de l'échantillon total de l'enquête.

²³⁷ Lecture : 9% des femmes interrogées sont des chômeuses ayant choisi une APE à taux plein et qui ne seraient pas restées à la maison si la prestation n'avait pas existé.

²³⁸ On suppose ici que ces femmes n'ont pas profité de l'APE pour diminuer encore plus leur activité professionnelle. Par exemple, qu'au lieu d'un 4/5^{ième} de temps, elles n'ont finalement pas opté pour un mi-temps.

²³⁹ Les Femmes, op. cit., p.133 à 135.

Il paraît difficile de maintenir que ces 14% de femmes sont des bénéficiaires incitées puisque l'existence de l'APE n'a nullement orienté leur choix. Elles ne se considèrent d'ailleurs nullement comme telles : « *C'est vrai que l'allocation parentale d'éducation, ça été un peu dans mon cas une aubaine. Et puis, bon, si y avait pas eu ça, je crois que je serais quand même restée avec mes enfants. Quitte à ne pas avoir de revenus, je me serais débrouillée* » (Séverine). « *Ca été la bonne aubaine l'APE* » (Lydie, ex agent de service hospitalier, taux plein). Effectivement, si l'on fait abstraction du changement de comportement d'activité chez ces femmes qui fomentaient le projet de réduire ou de cesser leur travail (de ne pas retravailler) dès la seconde naissance, le recours à la prestation revêt bien l'apparence d'une « aubaine ». De sorte que le changement de comportement d'activité n'apparaît plus être un critère suffisant pour conclure à un effet incitatif de la prestation. D'ailleurs, selon J. Fagnani, par effet d'aubaine, « on entend le nombre ou la proportion de bénéficiaires qui auraient eu le comportement attendu même en l'absence de l'APE ».²⁴⁰ Selon cette acception, la part de l'effet d'aubaine dans notre échantillon est portée à 34%.

Celles qui auraient recommencé leur travail à temps partiel et de fait ont demandé une APE à taux réduit sont plutôt qualifiées. C'est le cas de Laurence, une assistante chef de projet mariée à un agriculteur dont l'exploitation est en pleine expansion. Elle explique que les revenus de son époux lui permettaient de diminuer sa propre activité sans remettre en cause l'équilibre budgétaire. La prestation ne fait que constituer « *un plus* ». En revanche, les femmes qui avaient pris la décision de ne pas retravailler après le congé maternité se trouvaient en situation de précarité. Elles étaient au chômage bien avant l'APE ou venaient juste de perdre leur emploi. Elles auraient donc de toutes les façons perçu des allocations chômage. Le choix de l'APE, dans leur cas, n'est donc pas strictement économique comme nous avons pu le penser de prime abord. La prestation leur permettait de se mettre dans une situation plus régulière, c'est-à-dire d'être légalement en droit de ne pas rechercher d'emploi.

En outre, c'est éventuellement sur la durée que se situe une incitation. S'il est exact que ces femmes se seraient quand même arrêtées si la prestation n'avait pas existé, peut-être que cette interruption aurait été moins longue. En effet, l'allocation constitue une garantie de revenus fixes permettant de ne plus forcément envisager de retravailler (même à temps partiel) en cas de problème financier. En d'autres termes, et comme le montre cette réflexion de Séverine, la prestation a pu inciter ces femmes à rester au foyer largement au-delà de ce qu'elles prévoyaient initialement : « *Dans l'immédiat, je sais pas si j'aurais pris [un travail] tout de suite, tout de suite. Je veux dire, trois-quatre mois. Qu'il [le bébé] soit moins fragile !* ». Sans allocation, la reprise d'une activité professionnelle (ou la recherche d'emploi) serait probablement intervenue bien avant que trois ans ne s'écoulaient. Il convient donc de ne pas écarter du champ d'observation ces bénéficiaires « opportunistes ».

L'enjeu financier

66% des femmes de notre échantillon sont donc potentiellement concernées par un « pur » effet incitatif. Parmi elles, 46% qui ont répondu qu'elles ne seraient pas restées (partiellement) à la maison si elles n'avaient pu obtenir pour une raison ou pour une autre l'APE. Il convient d'ajouter à ce premier résultat brut, le nombre de celles qui en l'absence de l'APE auraient choisi de travailler à temps partiel et qui, finalement, ont pris une APE à taux plein, soit 6%. C'est le cas d'Odile (éducatrice spécialisée) qui, sans l'APE, aurait probablement seulement diminué son temps de travail ou éventuellement repoussé de quelques mois la reprise d'activité : « *De toute façon, on s'était dit, faudrait qu'on trouve une solution. Soit que je ne travaillerais pas à temps complet, soit j'arrêteraient de travailler un certain temps mais il n'était pas question que je travaille à temps complet avec deux enfants en bas âge* ». Enfin, 14% des répondantes (étude de l'APE quel que soit son taux) ont déclaré qu'elles ne savaient pas quel aurait été leur comportement si la prestation n'avait pas existé. La question qui se pose est alors : en quoi, l'APE les a conduites à changer d'avis ou a pu avoir raison de leurs hésitations ?

Ingrid (déléguée médicale, taux réduit) n'aurait pas diminué son temps de travail sans APE. Elle évoque les difficultés d'ordre légal qui, selon elle, se seraient posées pour obtenir un temps partiel de son employeur si le dispositif n'avait pas existé : « *C'est assez difficile dans la mesure où si vous n'avez pas une loi qui vous soutient et sachant que moi, je suis très loin du siège social et c'est pas évident de dire, tiens, je vais rencontrer la DRH pour lui en parler, quoi ! (...)* Je pense que comme on dit, ça ne me serait pas venu à l'idée. J'aurais aimé [diminuer mon temps de travail] mais sans loi... C'est assez difficile pour un employé ». Pourtant, il existe un autre moyen que l'APE pour élever ses enfants : le congé parental d'éducation (CPE). Ce dernier permet même de s'arrêter de travailler ou de diminuer son temps de travail dès la première naissance, sous réserve d'avoir une année d'ancienneté dans son entreprise au moment de la demande. Ce qui était le cas d'Ingrid.

²⁴⁰ Jeanne Fagnani, « Les bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation », INSEE Première, 1995.

Mais les femmes semblent confondre le congé parental et l'allocation parentale ou plutôt, elles ignorent qu'il existe deux mesures, complémentaires mais distinctes. De plus, les moues dubitatives qui s'inscrivent sur les visages lorsque l'enquêteur les informe de l'indépendance du dispositif de congé parental en disent long sur l'intérêt que suscite ce dernier. Le CPE s'est trouvé absorbé par l'APE, semble-t-il parce qu'il n'est pas rémunéré.

Autrement dit, le dispositif ne rencontrerait pas la réussite qu'on lui connaît s'il ne s'agissait d'une allocation. Il perdrait de son intérêt auprès de la majorité des bénéficiaires potentielles. L'incitation financière constitue une curiosité en soi parce qu'elle va à l'encontre d'une idée largement répandue selon laquelle le montant de l'APE demeure nettement insuffisant pour être réellement motivant. Certes, en matière de dispositif d'aide à l'éducation parentale, la France supporte difficilement la comparaison avec la Suède, dont le modèle est estimé (entre autres) plus avantageux financièrement. En effet, dans le système suédois, 450 jours sont octroyés au père ou à la mère à la naissance d'un enfant dont 360 sont payés à 80% du dernier salaire.²⁴¹ Lors d'une communication auprès du personnel de la CAF de Loir et Cher,²⁴² Etienne Marie, alors directeur de la CNAF, évoquait la possibilité que la France s'inspire du modèle suédois, c'est-à-dire aille « au-delà de la prestation, soit une véritable rémunération pendant un an ». Toutefois et en dépit de la « petite » somme allouée, force est de constater d'une part, que nombreux sont les parents (les mères) à avoir tenté l'aventure dès le passage de l'APE à une naissance de rang 2, et d'autre part, que ce choix ne paraît pas dénué de tout intérêt économique. Pour une interviewée, c'est assurément l'explication du succès remporté par l'APE au sein de l'agence bancaire où elle travaille : « [L'allocation], c'est important quand même. Je trouve que c'est bien parce que c'est motivant. Je suis certaine que beaucoup de femmes ont pris leur congé parental suite à ça, y aurait pas eu d'aides, elles l'auraient pas fait. Je vois au niveau de chez nous, beaucoup de femmes arrêtent après, elles demandent pas systématiquement un 4/5^{ème} parce que naturellement au niveau financier, c'est pas la même chose. Ça serait 2-300 francs, les gens... Ça, c'est quelque chose qui déclenche » (Muriel, conseillère clientèle, taux réduit).

Plusieurs explications peuvent être retenues. De prime abord, si le montant de l'APE est peu élevé, il l'est toutefois suffisamment pour être compétitif avec l'exercice d'une activité professionnelle. En effet, la majorité des bénéficiaires sont des ouvrières ou des employées : elles représentent 76% des femmes interrogées. Il s'agit de femmes dont le salaire peut être concurrencé par le montant de l'allocation, auquel il convient d'ajouter les économies de frais de garde, de trajet, voire l'ouverture de certains droits (notamment l'allocation logement). Sans doute aussi, ces familles sont-elles habituées à vivre avec de « petits revenus » rendant acceptable le montant de l'allocation, même faible : « Je trouve qu'il était bien. On n'est pas frivole, on est très terre à terre. Moi, j'ai jamais eu beaucoup d'argent donc je fais avec ce qu'on a et je trouvais que c'était bien » (Katia, femme de ménage, taux plein).

Tous ces éléments jouent en défaveur de la poursuite d'une activité professionnelle et 73% des employées-ouvrières optent pour l'APE à taux plein. Armelle (opératrice soudeuse) trouve le montant de l'allocation satisfaisant : « Moi, personnellement, ça me convenait ». Elle explique que celui-ci représentait un avantage certain par rapport à l'exercice professionnel : « C'est vrai qu'on a pesé le pour et le contre, savoir combien on perdait en prenant son congé parental, savoir si on gagnerait à rester à la maison... Finalement, moi, je perdais de l'argent à aller travailler. Ça, c'était clair, avec les deux enfants, une nourrice. J'ai arrêté de travailler pendant mon congé parental, j'ai commencé à toucher les allocations logement qu'avant j'avais pas le droit parce qu'on travaillait tous les deux avec mon mari. Les impôts. Moi, je payais des impôts, j'ai plus payé d'impôts rapport à ça, donc, j'ai plus été gagnante ». Même lorsque le montant est estimé « un peu juste », l'APE demeure une offre très concurrentielle. Valérie (vendeuse) juge ainsi le montant de l'allocation : « Ça fait pas beaucoup mais bon... A la limite, moi, ça me faisait encore gagner un peu d'argent, si je faisais mes calculs de dépense de nourrice, de trajets et tout... Bon, c'est vrai qu'il faut pas s'écarter ». A telle enseigne que la raison de son recours paraît être largement économique : « Déjà, d'une part, côté financièrement, c'était de toute façon... Même si j'avais pas vraiment envie, c'est surtout ça qui m'a décidée après. Parce que j'étais perdante d'aller travailler, j'ai quand même pas un très gros salaire ».

C'est le même raisonnement qui a conduit les femmes un peu plus qualifiées, ou avec une rémunération plus élevée, à recourir à l'APE à taux réduit : « Pour les bas salaires, ça vaut le coup parce que comme moi, j'avais fait mon calcul, j'avais pas trop de perte de salaire. Pour les hauts salaires, c'est évident qu'il y a un énorme trou » (Barbara, opératrice de laboratoire). « Je trouve qu'elle est bien pour des gens comme nous. Français

²⁴¹ Linda Hantrais, Marie-Thérèse Letablier, « Travail professionnel et vie familiale : une comparaison européenne », *Recherches et Prévisions*, 48, 1997, p.19.

²⁴² Blois, 2 juillet 1999.

moyen qui gagne 5000 francs, ça vaut le coup. Peut-être que pour la fille qu'est cadre, elle peut pas se permettre de s'arrêter. Ça dépend comment ils vivent mais là, c'est au point de vue matériel. Moi, je sais que chez l'artisan, je gagnais 300 francs de plus en étant en APE. Parce que le salaire était ric-rac, j'avais 300 francs de plus » (Clarisse, secrétaire). « Disons que pour ma part, c'est à peu près 1500 francs à l'époque, moi, ça me convenait bien parce que ça compensait ma perte de salaire, après... Les gens qui sont au-dessus ou en dessous, faut voir ce qu'il en est » (Catherine, assistante de cabinet).

Bien que l'allocation pourrait être évidemment revalorisée, dans l'ensemble, les femmes ont su s'en contenter : « 3000 francs pour élever un enfant, c'est pas beaucoup parce que quand c'est en bas âge, ça nous coûte plus cher que ça mais quand c'est passé [la loi sur l'APE au deuxième enfant], j'ai fait la demande. Et puis, on a testé un an, on s'est dit si on peut pas arriver financièrement au bout d'un an, on recommence et puis, c'est tout. Je retravaillerais... Mais je gagnais presque autant à CP qu'à la CAF » (Delphine, serveuse, taux plein). « C'est pas mal, hein ? Pour rester à la maison, c'est déjà très bien » (Virginie, auxiliaire puéricultrice, taux plein). « C'est pas mal. C'est sûr, on demanderait toujours plus. Je vais vous dire encore une sottise, mettez-nous 1000 francs de plus mais... » (Barbara, opératrice de laboratoire, taux réduit). « C'est déjà pas mal ! Bon, ça pourrait être un peu plus ! Ça me faisait, 1500 francs + 600 d'allocation logement donc ça me faisait perdre 1500 francs » (Christelle, aide-soignante, taux réduit). « Plus y en a, plus on est satisfait, maintenant, on avait ça, on a géré avec ça. Il faut faire avec ce qu'on a » (Edwige, auxiliaire puéricultrice, taux réduit).

En revanche, comme certaines le font remarquer, l'allocation représente probablement une importante perte de revenus pour les professions intermédiaires et surtout pour les cadres. C'est sans doute l'une des raisons pour lesquelles celles-ci sont peu nombreuses à demander l'APE.²⁴³ Et lorsque qu'elles le font, elles maintiennent généralement leur activité à 80% :²⁴⁴ « C'est bien, enfin... Si on s'arrête à mi-temps, c'est bien, si on s'arrête à temps complet, c'est pas tellement intéressant. Enfin, là, c'est vraiment pas suffisant. Ça demande un sacré sacrifice financier » (Carole, assistante sociale). C'est au sein de cette catégorie que se trouvent, au regard des entretiens, les plus insatisfaites du montant de l'allocation : « Ça fait pas beaucoup. C'est pas un salaire de SMIG, déjà » (Odile, éducatrice spécialisée, taux plein). « C'est pas beaucoup. Ça engage pas vraiment... C'est pas ça qui fait peser vraiment. On a toujours une perte et ça, ça bloque certaines. Moi, j'ai pas mal de collègues qui m'ont dit : "Moi, je peux pas" » (Maud, éducatrice jeunes enfants, taux réduit). Toutefois, ces opinions sont loin d'être généralisables : « C'était intéressant » (Ingrid, déléguée médicale, taux réduit). « Je trouve que c'est bien » (Elisabeth, infirmière, taux réduit). En outre, c'est avec une belle unanimité qu'elles déclarent ne pas être complètement pénalisées : « Quand on est en congé parental, on a une compensation malgré tout, c'est vrai que c'est intéressant. Je perdais quand même au niveau salaire mais faut savoir que si je donnais les filles à garder chez la nourrice, deux filles le mercredi, je payais plus cher [de nourrice], je payais plus d'impôts. Tout compte fait, avec l'aide qui m'était accordée pendant le congé parental, j'étais pas du tout perdante » (Muriel, conseillère clientèle, taux réduit). « Alors, je fais un essai. J'ai fait le calcul, y avait une petite perte mais à la limite en les faisant garder... » (Maud, éducatrice jeunes enfants, taux réduit).

Seules les modalités de calcul apparaissent différentes selon l'appartenance socio-économique. Dans un cas, c'est le coût du travail salarié qui est estimé, dans l'autre, c'est celui de la prestation qui est évalué. Les femmes peu qualifiées sont persuadées qu'elles perdent de l'argent en travaillant. Le choix de l'APE s'impose alors et en quelque sorte de lui-même. Les femmes plus qualifiées, pour leur part, n'ont pas le sentiment de perdre de l'argent à travailler. Dès lors, il s'agit que le recours à la prestation ne grève pas (trop) le budget familial, « n'atteigne pas le train de vie ». Le choix peut s'opérer si l'allocation compense, en partie du moins, le salaire perdu. Les usages différenciés de la prestation, à taux réduit ou à taux plein, semblent donc découler en grande partie de contraintes économiques.

Pour les demandeuses d'emploi (dont 76% étaient auparavant ouvrières ou employées), si la question du choix du taux ne se pose pas,²⁴⁵ le recours à la prestation n'en est pas moins rationnel d'un point de vue économique. Ce sont incontestablement les plus satisfaites du montant de l'allocation : « Même faible, il peut toujours aider (...) C'était correct » (Marianne, ex vendeuse). « Je trouve que c'est bien » (Natacha, ex employée de bureau). « C'est bien » (Viviane, ex assistante maternelle). « 3000 ? C'est correct. D'autant plus que quand vous avez deux enfants, vous avez aussi des frais de garde. C'est bien » (Bénédictte, ex serveuse). « Je trouve que c'est déjà bien qu'on ait ça. C'est quand même pas rien » (Frédérique, ex cadre commerciale).

²⁴³ Bruno Jeandidier, « Le choix d'activité des parents éligibles à l'allocation parentale d'éducation », *Recherches et Prévisions*, 59, 1999, p.48.

²⁴⁴ 85% des professions intermédiaires et des cadres interrogées ont pris la prestation à taux réduit.

²⁴⁵ Elles ne peuvent prendre l'APE qu'à taux plein.

L'APE peut être ici un moyen de s'assurer un revenu le temps de retrouver un emploi, « *d'économiser [les] droits au chômage* », au cas où celui-ci tarderait à se présenter : « *Je suis tellement pessimiste, j'ai peur de tout donc je me suis dit : ça, j'ai le droit jusqu'à trois ans* » (Clarisse, ex secrétaire).²⁴⁶ Mais l'APE est plus souvent un moyen de prolonger « l'inactivité », de ne pas être obligé de rechercher un emploi dans l'immédiat : « *Je touchais plus mon chômage parce que j'ai touché le congé maternité. Ça m'a quand même repoussé. Et après, dès que la petite est née, j'ai touché l'allocation parentale d'éducation jusqu'à l'année dernière (...) Ça m'aide à repousser un peu, en fait* » (Marianne, ex vendeuse). L'APE se substitue d'autant plus aisément à l'allocation de retour à l'emploi que les deux prestations sont parfois équivalentes : « *C'est vrai que je touchais bientôt plus qu'au chômage* » (Marianne). « *Mais moi, le fait de prendre l'APE, ça ne changeait rien. Ça n'atteignait pas notre train de vie* » (Natacha, ex employée de bureau).

Les femmes les moins qualifiées préfèrent également profiter d'un droit qui leur est acquis plutôt que de rechercher un éventuel emploi, éventuellement correctement rémunéré. « *Vu que je travaillais pas à ce moment-là, j'étais au chômage. Elle [ma sœur] me dit : ²Calcule, les frais de nourrice, tes frais de route, calcule tout². Et puis, c'est vrai que c'était plus avantageux* » explique ainsi Nelly, normalement aide à domicile. Viviane, pour sa part, est assistante maternelle. A la fin de son congé maternité, elle a le choix entre s'inscrire au chômage en attendant de trouver des enfants à garder ou demander à bénéficier de l'APE. Elle choisit la seconde option : « *Après tout, pourquoi pas en profiter ? C'est pas comme quand on passe d'un salaire de 12000 à 3000, là, y a pas à réfléchir mais là, je perdais 1500 francs* ». Enfin, l'APE peut succéder à des droits au chômage épuisés.

Le modèle de référence construit par C. Afsa établit effectivement que le chômage féminin augmente de 31% la probabilité de recourir à l'APE (à taux plein).²⁴⁷ A l'inverse, le chômage masculin diminue de 7% cette même probabilité. De fait, dans l'enquête du CREDOC, seulement 7% et 5% des femmes interrogées ont respectivement un mari en contrat précaire ou au chômage.²⁴⁸ Ces deux situations sont encore plus rares dans notre échantillon. Il semble que les femmes ne se risquent pas à prendre l'APE si leur mari n'a pas de revenus réguliers : « *J'ai la chance aussi, précise ainsi Viviane, d'avoir un mari qui est fonctionnaire, faut voir ça, qui a des revenus et un emploi stables. Donc, c'est vrai que je peux me permettre de toucher moins. Parce que c'est clair que je touchais moins que si j'avais travaillé à temps complet* ». Frédérique, cadre commerciale au chômage, pense pour sa part, que ce sont les revenus confortables de son époux qui lui ont permis de recourir à l'APE : « *Aussi peut-être parce que j'ai un mari qui gagne correctement sa vie et avec 3000 francs de plus, on s'en sortait bien. C'est vrai qu'il aurait gagné le SMIG, je pense que ça fait très peu* ».

En réalité, moins les revenus du conjoint sont élevés, plus il y a de probabilité que la femme demande la prestation. Si le revenu de l'homme est compris entre 80 et 120 KF (entre 12 200 et 18 000 euros par an), la probabilité pour que la femme prenne l'APE augmente de 9%. Elle s'élève de 14% si le revenu masculin est inférieur à 80 KF.²⁴⁹ C'est donc seulement lorsque les revenus du mari sont considérés incertains que les femmes ne s'autorisent pas à cesser leur propre activité. Néanmoins, l'activité féminine ne fait pas toujours office de rempart contre la précarité. Bien que son mari soit intérimaire et puisse demeurer plusieurs semaines sans travail, une assistante maternelle, n'ayant plus d'enfant à garder, n'hésite pas à demander l'APE. Il est vrai que pour les femmes soumises elles-mêmes à des situations professionnelles relativement précaires, la prestation garantit au moins un revenu fixe et stable pendant trois ans.

C'est d'ailleurs pour ces dernières que le choix de l'APE s'avère le plus avantageux sur le plan financier. C'est ce que révèle une étude économétrique sur le recours ou le non-recours à l'APE.²⁵⁰ En moyenne, le calcul entre pertes (salaire, APJE²⁵¹) et profits (APE, économie des frais de garde, des frais professionnels, d'impôts) révèle un gain moyen de 168 francs (26 euros) par mois. Mais il est négatif pour les familles bénéficiaires à taux réduit (-

²⁴⁶ Clarisse est un cas particulier. Elle a tout d'abord pris une APE à taux réduit, puis licenciée en cours de bénéfice, enchaîné sur une APE à taux plein. Elles sont quelques femmes à s'être retrouvées dans cette situation.

²⁴⁷ Cédric Afsa, « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », art. cit., p.5. Le modèle a été présenté dans l'introduction.

²⁴⁸ Le devenir des sortants de l'allocation parentale d'éducation, op. cit., p.40.

²⁴⁹ Cédric Afsa, « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », art. cit., p.5.

²⁵⁰ Bruno Jeandidier, Anne Reinstadler, Analyses descriptives de la participation au dispositif d'allocation parentale d'éducation, ADEPS, 1997.

²⁵¹ Allocation Pour Jeune Enfant, versée sous condition de ressources, à partir du cinquième mois de grossesse et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. D'un montant forfaitaire d'environ 1000 francs, cette prestation n'est pas cumulable avec l'APE.

217 francs – -33 euros- en moyenne). En outre, s'il est positif pour les familles bénéficiaires à taux plein, c'est « notamment parce que, dans 38% des cas, le parent bénéficiaire ne subit aucune perte de salaire puisqu'il ne travaillait pas avant la naissance de l'enfant ».²⁵² Ces constats amènent les auteurs à penser soit que les parents ont fait des erreurs de calcul, soit qu'ils « ont tenu compte d'avantages ou d'inconvénients non monétaires en plus du seul bilan financier » lors de leur décision de prendre l'APE.²⁵³ Or, tel semble bien être le cas puisque 81% des bénéficiaires interrogés dans cette étude ne se montrent pas étonnés du bilan financier et à peine 10% sont surpris « d'y perdre ». Une absence d'étonnement « qui va à l'encontre de l'hypothèse d'un effet massif attribuable à une erreur de calcul ».²⁵⁴ Puisque le choix de l'APE n'est pas réductible au seul calcul financier, d'autres dimensions ont dû également intervenir.

Comment les femmes expliquent leur choix

L'existence d'autres dimensions, interférant avec l'aspect financier, constitue la deuxième explication obligeant à ne pas juger trop hâtivement « faible » le montant de l'allocation. Si les femmes se contentent de la prestation actuelle, c'est qu'il existe une autre raison bien plus fondamentale de recourir à l'APE. De sorte que même lorsque le calcul est négatif (qu'il existe une perte plus ou moins importante par rapport au revenu professionnel), elles estiment ne pas être totalement perdantes, à défaut d'être gagnantes, puisque c'est mieux que « rien du tout ». Dans le questionnaire, il était demandé d'élire parmi quatre solutions possibles (plus une possibilité « autre »),²⁵⁵ celles qui expliquaient le recours à l'APE. Les résultats sont retranscrits dans le tableau ci-dessous :

Tableau 2 – Raisons pour lesquelles les femmes ont choisi l'APE

	Fréq.
Je voulais élever moi-même mon (mes) enfants	75%
Je n'avais pas de solution pour faire garder mon (mes) enfants	3%
Mon travail ne me plaisait pas et je préférais élever mon (mes) enfants	9%
Financièrement, c'était plus avantageux que de travailler	29%
Autre	27%

75% des femmes interrogées ont répondu avoir choisi la prestation parce qu'elles voulaient élever elles-mêmes leurs enfants. Cependant, la formulation « je voulais élever moi-même mes enfants » était maladroite et se devait d'être abandonnée. D'une part, certaines femmes ont rayé le groupe verbal pour le remplacer par l'adverbe « pour ». Peu nombreuses, elles jettent cependant un doute sur la pertinence de l'emploi du verbe « vouloir ». Les autres femmes se sont-elles réellement reconnues dans l'item ou l'ont-elles coché faute de mieux ? D'autre part, si la majorité des femmes ayant choisi une APE à taux réduit n'ont pas prêté attention à l'expression « élever moi-même », quelques-unes ont tenu à se montrer plus exactes. Tout cela explique le pourcentage non négligeable de réponses « autre » (27%) que nous avons été amenée à détailler. L'opération a conduit à une nouvelle formulation des différentes propositions et finalement trois raisons majeures ont pu être dégagées.²⁵⁶

- les raisons familiales regroupent les réponses « je voulais élever moi-même mon enfant » et des réponses plus nuancées telles que « pour élever mes enfants », « je voulais être plus disponible pour les enfants », « pour être plus présente pour les enfants », etc.
- les raisons financières englobent les réponses « financièrement, c'était plus avantageux que de travailler » ou « financièrement, c'était aussi avantageux que de travailler ». Plus largement, se trouvent ici toutes les femmes qui ont trouvé un avantage économique, quel qu'il soit (économie de frais de nourriture, complément à un temps partiel,...) à prendre l'APE.
- les raisons professionnelles recourent à la fois les réponses « mon travail ne me plaisait pas et je préférais élever mes enfants » ou « j'avais besoin de faire une coupure professionnelle » formulées plutôt par des actives occupées et des réponses comme « je n'avais plus d'emploi », « mon contrat était terminé » qui ont été précisées par des chômeuses.

²⁵² Bruno Jeandidier, Anne Reinstadler, Analyses descriptives de la participation au dispositif d'allocation parentale d'éducation, op. cit., p.109.

²⁵³ Ibid., p.111.

²⁵⁴ Ibid., p.112.

²⁵⁵ Deux choix étaient possibles.

²⁵⁶ Sans double compte.

- dans la raison « autre » se trouve une proposition peu retenue par les répondantes à savoir « je n'avais pas de solution pour faire garder mon enfant », ainsi que des explications qui n'ont pu être classées dans l'un des trois critères en raison de leur particularisme. A titre d'exemple, citons « contrainte suite à un vol de voiture », « déménagement », « enfant handicapée », ...

Tableau 3 - Types de raisons pour lesquelles les femmes ont choisi l'APE

	Fréq. ²⁵⁷
Raison familiale	82%
Raison financière	34%
Raison professionnelle	17%
Autre raison	8%

Ce nouveau découpage rend encore plus manifeste les explications de type familial qui remportent 82% des suffrages. Anticipant le succès de celles-ci, et pourtant ne pouvant les taire dans le questionnaire, la possibilité de cocher deux réponses était laissée aux femmes afin qu'elles puissent nuancer leur choix sans arrière-pensée. Car, ne pas faire référence aux enfants peut être mal perçu. Cette possibilité (cocher deux réponses) a été utilisée par 36% des femmes. Les deux tiers d'entre elles ont allié la raison familiale à une raison financière et le tiers restant à une raison professionnelle. 64% des femmes n'ont donc privilégié qu'une seule réponse :

**Tableau 4 - Type de raison pour laquelle les femmes ont choisi l'APE
(sous-ensemble des 120 femmes ayant donné une seule réponse)**

	Fréq.
Raison familiale	69%
Raison financière	15%
Raison professionnelle	12%
Autre raison	3%

Les raisons familiales conservent leur primauté (69% des réponses uniques). Il s'agit ici d'une constante quelles que soient la situation d'activité et la catégorie professionnelle. Les seules raisons financières et plus encore, les seules raisons professionnelles font figure d'exception. Du reste, ce n'est pas le plus surprenant car n'est-ce pas l'objectif même de la prestation que d'élever ses enfants ? Cela étant, les entretiens n'offrent pas une lecture aussi simple. Ainsi, nous n'avons pas retrouvé de femmes qui ne citaient que des raisons économiques ou professionnelles. Des raisons familiales leur sont toujours associées. De même, les entretiens où la dimension économique n'apparaît pas sont rares.

Trois modes d'entrée dans le dispositif

En réalité, les entretiens rendent compte de trois comportements. Le premier cas est celui déjà soulevé de celles qui ont bénéficié d'un effet d'aubaine. Ces femmes qui seraient demeurées au moins partiellement à la maison même si l'APE n'avait pas existé affirment s'être désintéressées du montant de l'allocation : « *C'aurait été moins... Bof! C'aurait été pareil. C'aurait été plus, ç'aurait été bien. Je trouve qu'elle est convenable* » (Séverine, ex assistante maternelle, taux plein). « *On n'a pas vraiment couru après si vous voulez* » (Lydie, ex agent de service hospitalier, taux plein). Ces deux interviewées sont d'ailleurs partagées entre le souci que toutes les mères puissent profiter de la prestation, et à cette fin, il faudrait augmenter le montant de l'allocation, et la crainte que l'objectif premier, clairement défini dans l'appellation, ne soit noyé par des intérêts beaucoup moins estimables. D'après elles, certains abus seraient à redouter, notamment est-ce que certaines « *ne feraient pas des enfants par intérêt* » (Lydie) ? Car « *peut-être que ça inciterait trop les gens* » (Séverine) ? Ce sont les deux seuls entretiens où des raisons économiques n'ont pas été citées.

Le deuxième cas est celui où l'existence de l'allocation conforte dans la décision d'arrêter ou de diminuer son activité professionnelle dans la mesure où celui-ci permet de ne pas trop s'inquiéter sur les conséquences économiques de ce choix : « *Toute manière, avant qu'elle soit conçue, c'était décidé, je m'arrêtais de travailler.*

²⁵⁷ Les effectifs sont supérieurs à 100% puisque deux réponses étaient autorisées.

Enfin, parce qu'il y avait l'allocation parentale (...) Parce que j'étais déjà à mi-temps, qu'au niveau salaire, ça changeait pas grand chose » (Virginie, auxiliaire puéricultrice, taux plein). La baisse de revenus qu'entraîne l'interruption, ou même la diminution d'activité, rendait l'une ou l'autre impossible sans APE. Soit, il s'agit de femmes de milieu modeste mais ayant un emploi stable. Leurs revenus sont essentiels à l'équilibre budgétaire. Soit, il s'agit de femmes dont les conjoints ont une bonne situation professionnelle mais qui peut être remise en cause du jour au lendemain. Soit encore, en accession à la propriété, un seul revenu était inenvisageable.

On retrouve dans ce groupe, les « hésitantes ». Il s'agit de femmes qui auraient penché pour un retrait total ou partiel d'activité (sinon, elles auraient probablement répondu « non, je ne me serais pas arrêtée »), si elles avaient été sûres de pouvoir assumer financièrement leur choix : « *Je sais pas, c'est quand même 2000 francs... J'aurais peut-être pas pu prendre un mi-temps... Oh, je pense pas qu'on l'a fait quand même parce qu'il y avait l'APE ! C'est vrai que j'aurais pas pu reprendre à mi-temps, je l'aurais pas fait. C'est surtout ça en fait (...)* Enfin, on n'aurait pas eu les 2000 francs, je crois qu'on l'aurait peut-être fait quand même ! C'est vrai que ça aide bien, quoi ! Ça permet de pas trop remettre en question le budget » (Carole, assistante sociale, taux réduit). « *C'est vrai que ça a bien permis de passer le cap. Je sais pas. Est-ce que j'aurais quand même diminué mon temps de travail, je sais pas. Je pense que oui parce que de toute façon quelque part, il fallait bien qu'il y ait quelqu'un de disponible vis-à-vis des enfants. Mais peut-être que la décision aurait été plus difficile à prendre (...)* En fait, l'APE nous permet de passer le cap. On n'a pas ce souci financier. Moi, le fait de prendre à 80%, j'ai un petit salaire donc l'APE m'a permis de compenser ma perte de salaire. C'est vrai que financièrement, y a pas eu de problème. C'est aussi ce qui permet plus facilement de passer le cap » (Catherine, assistante de cabinet, taux réduit).

L'allocation facilite assurément le passage à l'acte mais cela ne signifie nullement qu'elle est à l'origine du choix de s'arrêter ou de moins travailler. En d'autres termes, la redéfinition des investissements était souhaitée et l'aspect financier a joué dans la limite de ce souhait : « *Déjà, je perdais pas beaucoup sur mon ancien salaire, et d'un. Je voulais, le deuxième arrive, m'occuper des miens* » (Viviane, ex assistante maternelle, taux plein). « *Avec deux enfants, c'est bien, c'est plus facile d'avoir une journée par semaine. C'est le critère principal. Le deuxième évidemment, c'était le critère financier qui était de ne pas avoir de baisse de salaire* » (Ingrid, déléguée médicale, taux réduit). Comme celles que nous avons classées dans l'effet d'aubaine, ces femmes ne se considèrent nullement comme « incitées », et évoquent précisément une aubaine ou une opportunité : « *Si bien que quand on a su qu'on avait la possibilité de s'arrêter, de moins travailler pour un deuxième, c'est vrai que même Clément tout seul, on s'est dit si on a un deuxième, j'essaierai de limiter moi, mon temps de travail. Là, c'est vrai que ça été l'opportunité* » (Ingrid). « *Je me suis dit qu'en fait, c'était l'aubaine d'avoir 3000, 4000 francs* » (Delphine, serveuse, taux plein). La décision de recourir à la prestation a été définitivement prise avant qu'elles ne tombent enceintes (si la conception a eu lieu après juin 94) ou pendant leur grossesse.

Enfin, le troisième cas est celui des femmes qui ne voulaient pas de prime abord procéder à une redéfinition de leurs investissements. Leur choix de recourir à la prestation s'est fait relativement tardivement puisque ces femmes ont commencé par reprendre une activité professionnelle avant de recourir à l'APE. L'aspect financier a été ici décisif : « *J'ai pas pris mon APE vraiment consécutif à mon congé maternité. J'ai commencé à retravailler deux mois et j'ai demandé après (...)* Parce que j'ai refait mes calculs et je me suis aperçue que d'aller travailler et de les donner à garder, je m'en sortais pas. Il valait mieux que je reste chez moi » (Valérie, vendeuse, taux plein). « *C'était ou je prenais mon 4/5^{ème}, ou je prenais quelqu'un à la maison (...)* Et puis, c'est vrai que le fait d'obtenir une aide financière, le choix est plus rapidement fait » (Muriel, conseillère clientèle, taux réduit).

Néanmoins, l'attraction exercée par la prestation n'est possible que parce que les femmes ont pu voir un avantage autre qu'économique à rester (partiellement) au foyer. Reprenons l'exemple de Valérie, cette vendeuse qui, pensant perdre de l'argent à travailler, choisit de recourir à la prestation à taux plein. Lorsqu'il lui est demandé ce qui aurait pu à l'époque la conduire à ne pas prendre l'APE, elle répond : « *Si j'avais eu un salaire qui d'un coup aurait augmenté en flèche !* ». Mais elle revient aussitôt sur cette première déclaration : « *Je pense que si j'avais eu un salaire plus élevé, je l'aurais peut-être fait mais peut-être un an. La première année complète et après en faisant moitié-moitié* ». Autrement dit, si Valérie avait été augmentée, elle aurait sans doute opté pour un taux réduit dès la deuxième année, devenu alors plus avantageux sur le plan économique que le taux plein. Cette précision confirme bien sûr l'importance de l'économique dans le choix du taux. Mais le plus notable est que même une augmentation de salaire n'aurait pas suffi à la détourner de son projet de prendre l'APE, qui plus est, à taux plein la première année.

En définitive, trois modes d'entrée dans la prestation sont apparues. Dans le premier dit « effet d'aubaine », la redéfinition des priorités est déjà décidée indépendamment de l'existence de la prestation et par conséquent, de

l'aspect économique (même si fondamentalement, c'est une raison de demander l'APE). Dans le second, cette redéfinition est souhaitée mais son application n'est permise que par l'existence de la prestation. Dans le troisième, la redéfinition des investissements n'était pas envisagée mais l'allocation est apparue financièrement attractive pour des raisons non économiques qu'il importe à présent de découvrir. De façon générale, dès lors que nous avons acquis la certitude que le recours à l'APE est irréductible à une question comptable, cette interrogation se pose pour l'ensemble des interviewées.

2. Des difficultés de conciliation ?

Il s'agit ici de tester notre toute première hypothèse : les femmes ne prendraient pas l'APE, si elles n'éprouvaient des difficultés à articuler leur vie professionnelle et leur vie familiale.²⁵⁸ Les propos de l'une des bénéficiaires sont à cet égard parfaitement explicites : « *Avec deux enfants, c'est bien, c'est plus facile d'avoir une journée par semaine. C'était le critère principal* » (Ingrid, déléguée médicale, taux réduit). Lasses des contraintes que leur impose leur bi-activité, les femmes décideraient de diminuer leur temps de travail ou solution plus radicale, de cesser momentanément de travailler. Cette acception entraîne une seconde interrogation : en quoi l'exercice d'une activité professionnelle (à temps complet) s'avère-t-elle difficilement compatible avec l'élevage d'un enfant ? Rappelons que l'APE a bouleversé les données de l'activité féminine. Auparavant, le taux d'activité ne subissait de véritable inflexion qu'à partir d'une troisième naissance. Ce phénomène était imputé à l'accroissement des charges incombant alors. Avec le succès remporté par l'APE de rang 2, on aurait tendance à croire que dès le second enfant, l'équilibre est difficile à atteindre. 56% des actives occupées estimaient avoir des difficultés de conciliation avant le bénéfice de la prestation.²⁵⁹ C'est à peine plus de la moitié mais nous verrons qu'un certain nombre de femmes, parmi celles rencontrées, ont préféré devancer l'apparition de ces problèmes.

L'accroissement des charges

Les difficultés de conciliation concernaient l'ensemble des bénéficiaires qui s'inscrivent dans le mode d'entrée n°3. Ces femmes ont, en effet, d'abord tenté une reprise de leur activité après leur congé maternité. C'est alors qu'elles se rendent compte que le retour au travail qui s'était accompli dans des conditions optimales après la première naissance, se pose en des termes différents après la seconde naissance : « *J'ai repris le travail à temps plein et après j'ai vu quand même, y en avait deux, c'était crevant et tout, donc, j'ai demandé ¾ temps* » (Clarisse, secrétaire, taux réduit). « *C'est-à-dire que j'ai repris à plein temps après la naissance de mon fils et puis, je me suis rendue compte que ça n'allait pas du tout. Je n'y arrivais pas. Donc, j'ai demandé un mi-temps* » (Elisabeth, infirmière, taux réduit). « *Je l'ai pas pris tout de suite mon congé. Quand j'ai repris mon travail suite à la naissance de ma deuxième fille, j'ai d'abord continué à travailler à temps complet, puis, très vite, je me suis aperçue que j'étais un peu débordée pour assumer à la maison et donc j'ai opté pour le temps partiel* » (Muriel, conseillère clientèle, taux réduit).

L'arrivée d'un deuxième enfant accentue les problèmes déjà existants ou le cas échéant, fragilise l'équilibre obtenu avec un seul : « *le second enfant une fois né s'avère surtout déstabilisateur (...) Les charges quotidiennes s'alourdissent* ». ²⁶⁰ Il faut donc tenir compte du fait que le si « *premier enfant accroît la charge domestique hebdomadaire de onze heures (...), le second enfant accroît encore la charge des femmes de six heures supplémentaires* » ²⁶¹ portant le nombre total d'heures effectuées en plus par semaine à dix-sept ! Ainsi, ce que les femmes parvenaient parfaitement à réaliser avec un enfant unique, est devenu (ou risquait de devenir) problématique avec deux : « *Disons que quand il y en a qu'un, c'est toujours plus facile de s'en occuper que quand il y en a deux, faut plus de temps pour les deux. Puis, ils ont trois ans de différence, donc y en a un qui fait ça et puis l'autre qui fait autre chose. C'est pas toujours facile* » (Valérie, vendeuse, taux plein). « *Je me suis rendue compte qu'avoir deux enfants, c'était vraiment... Parce que c'est vrai qu'après la première, j'avais repris à plein temps sans problème. Je me suis rendue compte que deux, c'était beaucoup plus de travail et vraiment ça n'allait pas* » (Elisabeth, infirmière, taux réduit). « *C'est quand j'ai repris le travail à temps complet que j'ai dit, ça colle plus. Je voyais bien que j'envoyais promener tout le monde à la maison donc je dis : faut trouver une solution* » (Muriel, conseillère clientèle, taux réduit).

²⁵⁸ Les chômeuses peuvent anticiper de telles difficultés si elles venaient à retravailler.

²⁵⁹ Pour des raisons évidentes, les chômeuses n'ont pas été interrogées sur ce point dans les questionnaires.

²⁶⁰ Odile Bourguignon, « La question de l'enfant », art. cit., p.111.

²⁶¹ Annie Fouquet, « Le travail domestique : du travail invisible au "gisement" d'emplois », in Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme, op. cit., p. 110.

En l'absence de prestation, ces femmes auraient poursuivi telle quelle leur activité ou elles auraient, comme Muriel embauché une personne pour les suppléer. L'APE leur permet d'éviter la « *dépression nerveuse qui commençait* » (Elisabeth), de « *souffler* » (Clarisse), de « *[se] donner plus de temps à la maison* » (Muriel), mais aussi et surtout de « *s'occuper de [leurs] enfants* » (Valérie) : « *Parce que moi, j'ai diminué c'est par rapport aux enfants. C'est certain que j'aurais pas d'enfant, j'aurais jamais diminué mon temps de travail* » (Muriel). Il est certain que si ces femmes n'avaient pas eu d'enfants, elles n'auraient pas rencontré de problèmes d'organisation et n'auraient pas eu besoin de demeurer à la maison pour s'en occuper.

Les femmes relevant du mode n°1 et du mode n°2 n'ont pas tenté de reprise de leur activité (à temps complet), cela parce que premièrement, elles avaient envisagé les problèmes de fatigue consécutifs à une seconde naissance : « *Je suis fatiguée déjà. J'ai du mal à récupérer. Là, au début, j'aurais été obligée d'aller travailler, je sais pas si j'aurais tenu le coup (...) Parce que déjà, le congé maternité, c'est court. On nous donne deux mois et demi, je crois, après l'accouchement. C'est court. Parce qu'on en prend un coup quand même* » (Bénédictte, ex serveuse, taux plein). « *Je pense que quand le deuxième arrive, tout dépend de l'âge du premier mais moi, il avait deux ans et demi, il était encore petit, il était pas encore sorti de la crise des deux ans, c'est pas facile. Il faut se relever la nuit, physiquement, c'est éprouvant et faut dormir* » (Viviane, ex assistante maternelle, taux plein). « *J'en avais marre... Déjà la nuit, elle dormait pas, quand on se lève à sept heures du matin avec des yeux comme ça ! J'aurais tenu un mois mais après je serais tombée raide* » (Delphine, serveuse, taux plein). « *Parce qu'au départ, je me suis dit, je vais jamais m'en sortir avec deux* » (Christelle, aide-soignante, taux réduit). « *Quand on reprend le travail et que l'enfant est petit, en bas âge, et que tant que l'enfant est petit, c'est vraiment très dur, quoi ! (...) Non, au début, c'est vraiment une nécessité de repos, plus une nécessité de détente, c'est vraiment vital* » (Ingrid, déléguée médicale, taux réduit).

Deuxièmement, elles s'attendaient à avoir plus de mal à s'occuper de deux enfants que d'un seul : « *Le deuxième, y a plus de fatigue. En plus, on fait attention à pas laisser le premier de côté. On y fait peut-être plus attention que lui... Enfin, c'est légitime* » (Viviane, ex assistante maternelle, taux plein). « *Parce qu'en fait, quand on est dans la logique du premier, on se dit qu'on en a qu'un, que de toute façon, quand on rentre, on n'a que lui, on ne s'occupe que de lui (...) Quand on attend un deuxième, on se dit : va falloir se partager mais en fait, on se partage pas. C'est pas vrai, on est autant là, on va pas multiplier les heures* » (Ingrid, déléguée médicale, taux réduit). C'est sans doute la raison pour laquelle quelques-unes d'entre elles avaient décidé, indépendamment de l'existence de la prestation, de ne plus ou moins travailler et que d'autres, nettement plus nombreuses, auraient souhaité le faire. En outre, certaines éprouvaient déjà des difficultés à tout concilier avec un seul enfant. Elles ne pouvaient que prévoir une recrudescence de ces difficultés avec un enfant supplémentaire à charge.

Ainsi, quel que soit le mode d'entrée dans l'APE, cette dernière a pu permettre d'éviter un sursaut de tension, une fatigue excessive et surtout une meilleure prise en charge des enfants. L'hypothèse selon laquelle le difficile partage entre la sphère professionnelle et la sphère familiale, réel ou anticipé, peut conduire au choix de l'APE se trouve ici illustrée. Il convient à présent de s'interroger sur les facteurs aggravants, ceux qui restreignent, au même titre que l'arrivée du second enfant, la marge de manœuvre dont les femmes disposent pour concilier leurs deux vies. Nous nous interrogerons également sur le choix du taux : ne renvoie-t-il qu'à un calcul économique ou s'agit-il également d'un calcul en termes de faisabilité ? De prime abord, nous nous intéresserons à l'organisation conjugale.

La participation du conjoint

Deux aspects ont fait l'objet d'une question : « *Votre mari participe-t-il aux tâches ménagères ?* » et « *Votre mari participe-t-il à l'éducation des enfants ?* ». Environ un tiers des femmes rencontrées ont répondu par l'affirmative à la première interrogation : les conjoints qui participent au ménage sont minoritaires.

D'abord, ce sont les bénéficiaires à taux réduit qui sont, en règle générale, secondées par leurs conjoints. Ensuite, les hommes interviennent souvent à la demande et sous l'égide féminine : « *Il participe mais faut le forcer (...) Par contre, quand j'ai pas le temps de balayer, si je lui dis, il va le faire. Il repassait le linge quand je pouvais pas, il s'occupait du grand...* » (Delphine, serveuse, taux plein). « *Oui ! Pas les nuits où il travaille, je lui demande rien, c'est vrai qu'il est crevé. Mais vendredi, samedi, dimanche, oui. Il passe l'aspirateur, il me fait même les lessives. Y a que le repassage qu'il fera pas* » (Dorothée, opératrice de laboratoire, taux réduit).

Enfin, la participation masculine est le plus souvent circonscrite à quelques tâches précises dont est exclu de façon quasi systématique le repassage :

« *Y a des choses qu'il fera pas : le repassage et la lessive. Mais la vaisselle, l'aspirateur, les lits* » (Marlène, ex employée de maison, taux plein). « *Il m'aide le plus possible. Il fait la cuisine, il range la maison. Parce qu'aide à domicile, c'est pas des horaires fixes* » (Nelly, ex aide à domicile, taux plein).

« *Oui. La vaisselle, la cuisine, repassage, non, pas trop. Ménage, oui* » (Edwige, auxiliaire puéricultrice, taux réduit). « *Oui ! (...) Le repassage, le manger pas de trop. Mais sinon, rien à redire* » (Catherine, assistante de cabinet, taux réduit). « *Déjà, le ménage, on le fait faire. Je fais le repassage, il fait jamais le repassage. Les courses, c'est lui qui les fait par contre, surtout en ce moment.*²⁶² *Les devoirs, souvent, c'est lui qui les fait (...)* *Dehors, on a beaucoup de choses, par exemple la tonte, c'est lui qui le fait tout le temps, le jardinage, c'est vrai qu'il en fait beaucoup. Ouais, on arrive à ce que ce soit équitable* » (Carole, assistante sociale, taux réduit). « *Oui. Pas le repassage m'enfin, il lave par terre, il fait le ménage, il fait la vaisselle, il fait beaucoup mieux la cuisine que moi* » (Elisabeth, infirmière, taux réduit). « *S'il faut qu'il fasse les courses, il les fait, s'il faut qu'il fasse le ménage, il fait le ménage. Il a tout à fait conscience de ce que ça représente, faire à manger, etc. (...) Il sait prendre des initiatives, il voit ce qu'il y a à faire* » (Muriel, conseillère clientèle, taux réduit).

A quelques rares exceptions et sans grande surprise, l'intendance familiale n'est pas du ressort des hommes, « le père est au mieux un "parent aidant", la mère portant la charge de la gestion matérielle et mentale ».²⁶³ Autrement dit, la participation masculine demeure dans les proportions du « coup de main », ponctuelle, sans initiative. A telle enseigne, qu'en y regardant de plus près, il n'existe que peu de différence entre ces discours et ceux des femmes qui se disent pourtant peu soutenues par leurs conjoints dans les tâches ménagères : « *Pas trop ! (rires) (...) Par exemple, il hésitera pas à débarrasser le lave-vaisselle, la table, ce genre de trucs, il fait facilement. Après, c'est vrai que la poussière, l'aspirateur, le linge, c'est moi qui le fais* » (Viviane, ex assistante maternelle, taux plein). « *Rarement ! (rires) (...) Non, il range tout dans le lave-vaisselle, il nettoie la table, le plus gros est fait. Ou s'il y a du linge à étendre, il va le faire (...)* *Quand je travaillais à temps complet avec Hugo, je partais le soir, j'avais mis la machine en route, je rentrais le matin, le linge était étendu, rangé. La poussière, il le fait pas encore mais il supporte pas d'avoir les mains dans la poussière !* » (Christelle, aide-soignante, taux réduit). Sans doute les rires qui accompagnent ces propos visent-ils, d'une part à masquer une certaine gêne dans une société où il est de bon ton de renier la traditionnelle dévolution féminine aux tâches ménagères, et d'autre part à montrer que la répartition des tâches n'est pas suffisamment importante pour devenir conflictuelle : « *Mais j'ai pas envie de me battre pour ce genre de trucs* » (Frédérique, ex cadre commerciale, taux plein). « Le rire, écrit J.C. Kaufmann, a une double fonction de protection et de dissimulation ».²⁶⁴

Quelques femmes ont bien essayé lors de la mise en couple d'instaurer un partage des tâches qui soit équitable mais le poids des habitudes, l'aspiration à une certaine tranquillité -parce qu'il n'est pas drôle de lutter continuellement pour obtenir de son conjoint une aide substantielle- les y ont fait rapidement renoncer. Quand bien même s'indigneraient-elles qu'il existe certains « imparables » contre lesquels leur bonne volonté se heurte, comme l'éducation reçue par les époux : « *Ca été le petit garçon chouchouté de la famille. On lui a beaucoup cédé. Je vous dis, moi, quand je l'ai pris, il avait 25 ans, il était encore chez papa-maman, et puis, il faisait pas grand chose. Bon, il travaillait, il avait sa voiture, il savait ce que c'était que travailler (...)* *Il est pourtant pas si vieux que ça mais c'est vrai qu'il a été habitué à être chez maman et maman lui faisait tout et quand moi, je suis arrivée derrière, y avait beaucoup de dégâts* » (Katia, femme de ménage, taux plein). « *Je crois qu'il a été élevé comme ça. Il est fils unique. Et je crois que sa maman ne l'a jamais sollicité pour faire quoique ce soit dans la maison et il n'a pas l'intention que ça change !* » (Laurence, assistante chef de projet, taux réduit). Quelques-unes appartenant aux couples les plus aisés, ont obtenu une femme de ménage : « *Bon, par contre, je l'ai poussé à avoir quelqu'un qui puisse deux heures par semaine... Ca a été un peu difficile mais maintenant, c'est acquis. Il reviendra pas là-dessus. Il aide pas mais il participe au salaire de la personne* » (Laurence). « *C'est lui qui a pris la décision de prendre l'aide ménagère. Il en avait marre de me voir crier, pour ne pas dire autre chose. Sachant que moi, c'est pareil, j'aime bien faire autre chose que les tâches ménagères, enfin, j'ai une passion pour autre chose. Si je m'investis pas ailleurs, je finis par être aigrie, quoi ! Donc, la qualité de la vie familiale s'en fait largement ressentir* » (Ingrid, déléguée médicale, taux réduit).

²⁶² Au moment de l'entretien, Carole venait d'accoucher d'un troisième enfant.

²⁶³ Michèle Ferrand, « Du droit des pères aux pouvoirs des mères », in Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme, op. cit., p.195. Voir aussi, Martine Chaudron, « Vie de famille, vie de travail », in La famille, l'état des savoirs, op. cit., p.137.

²⁶⁴ Jean-Claude Kaufmann, La trame conjugale. analyse du couple par son linge, Agora Pocket, 1997, p.196.

L'éducation des enfants est semble-t-il mieux partagée par les deux parents : « *J'ai un mari, ils ont un papa qui travaille beaucoup aussi, à l'extérieur, à la maison (...) On fait beaucoup de choses ensemble* » (Clarisse, secrétaire, taux réduit). « *L'éducation, c'est 50-50. Y a pas plus de responsabilité plus l'un que l'autre. C'est pareil. Pour nous, y a pas de différence* » (Catherine, assistante de cabinet, taux réduit). « *Je ne sais pas si on peut vraiment distinguer les rôles (...) Y a plein de choses qu'on fait autant l'un que l'autre* » (Carole, assistante sociale, taux réduit). « *Je trouve même que c'est une question bizarre parce que c'est normal [la participation du mari à l'éducation des enfants]* » (Ingrid, déléguée médicale, taux réduit). « *Il assume tout à fait d'ailleurs puisque dès la naissance, il s'est occupé de ses filles autant que moi. Il savait aussi bien les changer* » (Muriel, conseillère clientèle, taux réduit).

Invitées à développer par des exemples l'éducation conjointe, seules quelques bénéficiaires décrivent des situations où le père assume les soins « *aussi bien [qu'elles]* ». En effet, la plupart du temps, si les tâches éducatives sont effectivement partagées, elles restent distinctes. Par exemple, les femmes s'attribuent souvent le « *maternage* » c'est-à-dire les changes, les biberons des premières années, et laissent à leurs maris la responsabilité des devoirs scolaires. Néanmoins, elles peuvent compter sur le relais paternel, le « *père aidant* », lorsque elles-mêmes sont occupées à d'autres fonctions :

« *Quand je travaille, c'est lui qui fait tout, les couche, le bain* » (Odile, éducatrice spécialisée, taux plein). « *Lui finit beaucoup plus tôt que moi. Donc en général, il les récupère à la garderie, il finit à cinq heures et demie. Le samedi après-midi en général, c'est lui qui s'en occupe aussi* » (Valérie, vendeuse, taux plein).

« *Disons qu'il fait le strict minimum. Enfin, ce que je lui demande c'est quand je travaille tard le soir, c'est de s'occuper des enfants. De les faire manger, les laver, les coucher. Que j'ai pas à faire ça quand je rentre le soir à la maison. Le reste, je le fais* » (Mylène, aide laboratoire, taux réduit). « *Quand j'arrive le soir, l'emploi du temps c'est si je fais pas les devoirs à Périne et si je fais à manger, il va prendre ses devoirs, lui faire, il va faire le bain, la vaisselle, les tâches quotidiennes que moi, je n'ai pas fait* » (Barbara, opératrice de laboratoire, taux réduit). « *Bon, quand il rentre le soir, si je suis en train de leur faire à manger, il va les monter, les coucher, les mettre en pyjama* » (Christelle, aide-soignante, taux réduit). « *Si je dois rester [au travail] plus tard, le soir, il s'arrange toujours dans la mesure du possible, on fait pas toujours comme on veut, pour être là plus tôt lui (...)* Pour, lui, pouvoir s'occuper des enfants » (Muriel, conseillère clientèle, taux réduit). « *Quand je travaille, il fait la continuité, hein ? Il a la même attitude que moi, il fait les choses comme si j'étais là* » (Elisabeth, infirmière, taux réduit).

De nouveau, la participation du père à l'éducation des enfants est plus épisodique chez les bénéficiaires à taux plein : « *Il est très paternel mais il aime pas s'occuper des enfants* » (Delphine, serveuse). « *Mon mari, on peut pas dire qu'il est en retard sur ça mais il m'a pas tellement secondée sur ça, oui* » (Katia, femme de ménage). « *Il le prenait comme ça mais c'est tout !* » (Nadia, ex ouvrière d'usine). « *Pas petit. Il change pas les couches* » (Marlène, ex employée de maison). Et lorsque les pères sont dits engagés dans l'éducation des enfants, il s'avère que cet engagement non seulement, est limité à quelques fonctions mais de plus, s'exerce lors de périodes elles-mêmes limitées : « *Comme moi, il leur apprend la politesse. Il les nourrit, oui. Les changes, c'est rare, il travaille. Lui, c'est plutôt l'éducation verbale, pas l'éducation propreté (...)* Quand il est en vacances, j'ai pas à me plaindre » (Annabelle, ex agent de service).

En résumé, les bénéficiaires à taux plein apparaissent moins soutenues que les bénéficiaires à taux réduit dans la prise en charge des tâches domestiques. Il est vrai que les premières appartiennent plutôt aux milieux populaires, où l'attachement « *au modèle de la femme au foyer* »²⁶⁵ et à la répartition des rôles qui lui est inhérente sont encore forts. Dans ces couples, les maris sont en règle générale réfractaires aux tâches ménagères et se montrent peu enclins à participer à l'éducation des enfants. Pour autant, ne disposant pas à la manière des enquêtes de l'INSEE d'emplois du temps précis,²⁶⁶ il est assez difficile de conclure que l'aide du conjoint est déterminante dans le choix du taux. En outre, la passivité des pères dans la prise en charge de l'économie familiale est assurément un critère insuffisant pour rendre compte de l'interruption d'activité féminine. Ainsi, C. Nicole-Drancourt remarque que les femmes, qui développent un projet professionnel fort, s'accommodent du manque d'aide de leurs conjoints, préférant focaliser leurs efforts ailleurs : « *Tout se passe comme si les stratégies des femmes étaient entièrement tournées vers un but premier : déconstruire le rapport de dépendance. La question du partage des tâches est, de ce point de vue, moins importante que le libre accès*

²⁶⁵ Guy Desplanques, Michel de Saboulin, « *Activité féminine : carrières continues et discontinues* », *Economie et Statistique*, 193/194, 1986, p.56.

²⁶⁶ Par exemple, dans l'enquête INSEE « *Emplois du temps* » de 1985-1986, les salariées ayant au moins un enfant de moins de quinze ans consacrent 5h18 au travail domestique contre 2h52 pour les salariés. Cf. *Les Femmes*, op. cit., p.173.

à l'emploi ».²⁶⁷ Cela ne signifie pas que l'absence de participation des hommes n'est pas problématique mais « semble-t-il, la majorité des femmes s'en sont sorties seules, sans la coopération de leur conjoint. Comme si, dans un premier temps, cette bataille était perdue d'avance ».

De sorte que si l'absence d'aide du conjoint n'exclut pas la poursuite d'une carrière, a priori, elle s'oppose encore moins au simple maintien en activité. Le point le plus concluant de ce développement est que ni le soutien domestique du conjoint (d'après les déclarations des femmes), ni l'emploi d'une femme de ménage ne dispensent de recourir à l'APE à taux réduit. Trois explications sont envisageables. Premièrement, si les « nouveaux maris/pères » ne se sentent pas atteints dans leur virilité lorsqu'ils passent l'aspirateur ou lorsqu'ils font la vaisselle, et s'ils sont sans doute très proches de leurs enfants, l'essentiel des tâches domestiques persiste à être attribué aux femmes. Deuxièmement, il semble que les hommes prennent plus souvent le relais auprès des enfants que dans les tâches ménagères qui se doivent pourtant d'être accomplies. Troisièmement, même lorsqu'une partie du ménage est effectuée par un tiers, il reste les enfants à s'occuper.

A la décharge des maris, il convient de préciser que pris eux-mêmes par leur activité professionnelle, ils n'ont pas, d'après leurs femmes, toujours la possibilité de participer (davantage) aux tâches domestiques : « *Le père, y travaille. C'est déjà pas trop évident mais le rôle du père, en principe, c'est comme la maman, s'occuper plus de ses enfants, tout est pour eux et nous, on passe après. Voilà, être présent. Mais quand on travaille, c'est pas évident non plus* » (Nelly, ex aide à domicile, taux plein). Cependant, si nous avons pris soin de relever qu'il s'agissait ici de l'opinion féminine, c'est que les « possibilités » masculines apparaissent très variables selon que l'homme souhaite ou non s'investir, et que la femme créditée ou non le comportement de son mari. Par exemple, les horaires d'équipes vont être considérés par certaines épouses comme un avantage et par d'autres, comme un désavantage. Ainsi, pour Marlène (ex employée de maison, taux plein), le travail de son mari, receveur des autoroutes, constitue un obstacle à l'investissement familial de celui-ci : « *Mon mari travaille en 3/8 donc il peut très bien être du matin, quand il est de l'après-midi, il rentre pas avant neuf heures moins le quart le soir. Quand il est de nuit, il part à 8h jusqu'à 5h du matin* ». Cependant, elle convient : « *Quand je travaillais, on arrivait quand même à ce que mon mari le garde quand il était de nuit ou du matin* ». A telle enseigne, que le couple n'a jamais eu besoin de confier les enfants à une tierce personne. Plus simplement, une telle organisation enchantait peu le mari qui n'aime pas s'occuper des jeunes enfants. Les horaires sont donc parfois une façade qui masque le peu d'entrain domestique des hommes. Pour Virginie (auxiliaire puéricultrice, taux plein), au contraire, le travail d'équipe permet à son mari, cadre moyen, de prendre le relais bien plus souvent que des horaires en journée : « *Ah, oui, tout à fait. Quand on était à l'envers dans les équipes [au travail], il les [les enfants] faisait changer, manger, alors ça, y a aucun problème* ». Le problème tient au fait que Virginie travaille également en équipe et que les deux conjoints se retrouvent parfois simultanément du matin ou du soir : « *Il faut jongler entre les équipes. C'est pas évident* ». Odile (éducatrice spécialisée, taux plein) rencontre les mêmes difficultés d'organisation : « *On a des horaires un peu compliqués. Moi, je travaille en internat²⁶⁸ et mon mari ne travaille que la nuit. Donc, les modes de gardes pour les enfants, c'est très compliqué* ». Lorsque les femmes évoquent leurs difficultés de conciliation, c'est d'ailleurs bien moins l'organisation conjugale qui est remise en cause que l'organisation du temps de travail.

Les horaires de travail

D'emblée, il s'agit de faire un inventaire des situations de travail des femmes et d'étudier dans quelle mesure, celles-ci peuvent provoquer des difficultés d'articulation. Le temps de trajet pour se rendre du domicile au travail qui, normalement joue en faveur ou en défaveur du maintien d'activité -« S'ajoutant à celui passé sur le lieu du travail, le temps qu'elles doivent consacrer aux déplacements professionnels réduit la marge de manœuvre dont elles disposent pour concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle »²⁶⁹- n'est pas ici très pertinent. En effet, 46% des femmes interrogées mettaient moins de 15 minutes pour se rendre sur le lieu de leur travail et 39%, moins d'une demi-heure. Il s'agit de temps de trajet corrects. Il semble d'ailleurs que ce soit ici un « privilège » provincial, les Franciliennes endurent pour leur part des trajets bien plus conséquents.²⁷⁰ Seulement 12% des actives ont mentionné un temps de trajet supérieur à 30 minutes. Un tel effectif ne permet pas de donner véritablement du sens à une comparaison entre temps de trajet et difficultés de conciliation. De plus, 78% des femmes interrogées gagnaient l'entreprise en voiture particulière (c'est le cas de 58% dans

²⁶⁷ Chantal Nicole-Drancourt, « Stratégies professionnelles et organisation des familles », Revue Française de Sociologie, XXX, 1989, p.70.

²⁶⁸ Elle termine au mieux vers 23h.

²⁶⁹ Jeanne Fagnani, « La durée des trajets quotidiens : un enjeu pour les mères actives », art. cit., p.48.

²⁷⁰ Ibid.

l'enquête de J. Fagnani).²⁷¹ Tandis que seulement 2% (contre 15% dans l'enquête citée) avaient à affronter les contraintes inhérentes aux transports en commun, entre autres, la dépendance à l'égard des horaires.

Plus simplement, et pour certaines femmes, les difficultés de conciliation commencent avec l'exercice d'une activité professionnelle à temps complet : « *Quand on s'est tapé huit heures même quand on aime ce qu'on fait, on n'a pas trop envie de les entendre couiner. Et puis de rester une heure à faire les leçons et puis, j'ai à manger à faire, le ménage...* » (Delphine, serveuse, taux plein). « *Parce que quand on entre de son travail, on en a marre, c'est vrai. Ben, on n'a pas beaucoup de temps à leur accorder* » (Valérie, vendeuse, taux plein). « *Disons qu'à l'heure actuelle, c'est pas tellement facile de concilier le travail et l'éducation des enfants. Parce qu'à côté de l'éducation des enfants, il y a aussi la maison, le ménage, la cuisine... Quand on a passé toute la journée à travailler, si on entre le soir et qu'il faut faire tout ça, les enfants, ils restent de côté. On n'a pas le temps de s'en occuper comme on voudrait* » (Mylène, aide sanitaire, taux réduit). Le premier de ces trois témoignages présente un intérêt certain puisqu'il tend à montrer que le raisonnement selon lequel la perception de la compatibilité dépend de l'attrait exercé par l'activité professionnelle, est insuffisant. Ce n'est pas forcément ou pas uniquement parce que les femmes préféreraient peut-être s'occuper de leurs enfants plutôt que travailler à l'extérieur, que l'exercice professionnel à temps complet leur apparaît inconciliable avec l'éducation des enfants, mais parce que celui-ci -des trois fonctions parentales- ne permettrait d'assurer véritablement que celle d'entretien. Une large part du travail maternel n'est donc pas effectuée par manque de temps.

Effectivement, les études montrent que chez les actives, le temps consacré au travail domestique, dont fait partie la prise en charge des enfants, est plus compressé que chez les femmes au foyer : « En semaine, les femmes consacrent 4h15 par jour au travail domestique si elles sont actives, cette durée moyenne variant beaucoup, notamment selon qu'elles sont à temps partiel ou non. Les femmes au foyer consacrent 6h20 par jour au travail domestique ».²⁷² Cette compression est à la fois « naturelle », du fait qu'elles « préparent moins de repas de midi, et donc passent moins de temps à toutes les tâches liées à la préparation des repas. Le logement est moins occupé en semaine et donc il y a moins de ménage à faire », et voulue, ainsi « utilisent-elles plus systématiquement leur lave-linge et sélectionnent-elles le linge à repasser ».²⁷³ Mais elle est également subie : « La surveillance des devoirs et les jeux avec les enfants sont affectés par l'activité professionnelle de la mère, qui s'en occupe à la fois moins souvent et moins longtemps ».²⁷⁴ Aussi, la compression du temps domestique chez les mères actives n'est-elle pas seulement le reflet d'une maîtrise de leur temps. Elle est également un non-choix, un ajustement aux contraintes loin d'être pleinement satisfaisant sur le plan des relations avec les enfants. Le travail à temps partiel, quant à lui, est couramment présenté comme la solution idéale pour des « parents » (des mères) d'enfants en bas âge. Or, dans la présente enquête, les avis sont sensiblement proches que la femme exerçait son activité à plein temps ou non :

Tableau 5 – Difficultés de conciliation selon le temps de travail

Difficultés de conciliation/Temps de travail	Temps partiel	Temps complet
D'accord	52%	58%
Pas d'accord	48%	42%
TOTAL	100%	100%

Les femmes exerçant à temps partiel paraissent avoir presque autant de mal à harmoniser leur vie familiale et leur vie professionnelle que celles exerçant à temps complet. Il n'est plus aussi évident d'incriminer la durée de travail même si lorsqu'on demande leur avis à ces femmes, 41% de celles qui exerçaient à temps complet auraient visiblement apprécié des horaires allégés. Ce souhait va dans le sens des propositions d'une généralisation d'un temps de travail moindre mais d'un autre côté, 32% des femmes exerçant à temps partiel

²⁷¹ Ibid., p.51.

²⁷² Caroline Roy, « La gestion du temps des hommes et des femmes, des actifs et des inactifs », *Economie et Statistique*, 223, 1989, p.7.

²⁷³ Ibid.

²⁷⁴ Caroline Roy, « L'emploi du temps des mères et pères de famille nombreuse », *Economie et Statistique*, 141, 1982, p.66.

aspiraient à travailler plus. Au passage, cela signifie qu'environ un tiers des temps partiels étaient subis.²⁷⁵ Or, le travail à temps partiel (imposé) tout en offrant aux employeurs une grande souplesse d'action, réduit les marges de manœuvre des employés : « Recourir au temps partiel permet aux entreprises d'améliorer leur gestion grâce à une plus grande flexibilité dans l'utilisation de la main-d'œuvre ». ²⁷⁶ Ainsi, on peut travailler vingt heures par semaine et commencer chaque matin à six heures, ou terminer régulièrement à 21 heures (horaires courants dans les grandes surfaces)... Effectivement, des disparités apparaissent dès lors que l'on considère les « horaires particuliers », les horaires qui s'éloignent de la « norme » :

Tableau 6 – Difficultés de conciliation selon les horaires de travail

Difficultés de conciliation/Horaires atypiques	Non concernées	Travail le samedi et/ou le dimanche	Travail avant 7h30	Travail après 18h30	Autres horaires particuliers ²⁷⁷
D'accord	38%	64%	65%	73%	68%
Pas d'accord	62%	36%	35%	27%	32%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Alors que 38% de celles qui ne déclarent pas d'horaires atypiques considèrent avoir des difficultés de conciliation, c'est le cas de 68% de celles qui en déclarent. Or, plus de la moitié des actives occupées effectuaient des heures atypiques, soit 66% des femmes exerçant à temps complet et 58% des femmes à temps partiel. Le tableau suivant présente d'autres critères de variation :²⁷⁸

Tableau 7 – Difficultés de conciliation selon la PCS et la branche d'activité

		D'accord	Pas d'accord	TOTAL
PCS	Cadres et prof. intermédiaires	46%	54%	100%
	Employées	60%	40%	100%
	Ouvrières	55%	45%	100%
				100%
BRANCHE D'ACTIVITE	Médico-social, administration	59%	41%	100%
	Services	50%	50%	100%
	Commerce	64%	36%	100%
	Industrie	53%	47%	100%

²⁷⁵ 56% des femmes étaient satisfaites de leur durée de travail (réponse « travailler ni plus ni moins »).

²⁷⁶ Laurent Bisault, Catherine Bloch London, Sylvie Lagarde, Valérie le Corre, « Le développement du travail à temps partiel », *Données Sociales*, 1996, p.227.

²⁷⁷ Dont horaires de nuit, horaires fluctuants, horaires d'équipe, astreintes, ...

²⁷⁸ Le type de contrat de travail, le secteur d'entreprise (privé/public) et la taille de celle-ci n'ont aucune influence sur les opinions.

Entre 46 et 60% des femmes, selon la catégorie professionnelle, ont répondu avoir des difficultés à concilier leur vie de travail et leur vie de famille. Les employées du commerce figurent parmi celles qui, apparemment, rencontraient le plus de problèmes de cet ordre avec 64% de réponses « d'accord ».

Ce dernier point invite à se pencher sur l'existence d'un lien entre ces différents facteurs et les horaires atypiques sachant que ceux-ci agissent fortement sur la réponse. De fait, on sait que les horaires atypiques sont de pratique courante dans le commerce. D'ailleurs, le tableau ci-après en est un vif témoignage :

Tableau 8 – Proportion de femmes concernées par les horaires atypiques selon la branche d'activité

Branche d'activité	Femmes concernées
Industrie	47%
Education, médico-social, administrations	87%
Commerce et réparations	98%
Services	72%
Autre	50%

98% du personnel du commerce effectuaient des heures « hors norme ». De même, le personnel médico-social et administratif, dont 59% ont signalé des problèmes de conciliation, était fortement concerné par les horaires atypiques (87%). Un tel pourcentage s'explique en raison de la présence notable de professionnels du milieu hospitalier dans cette branche.

La catégorie professionnelle « employées » qui était la plus nombreuse à éprouver des difficultés de conciliation est aussi celle qui était la plus touchée par les horaires atypiques (82%). A l'inverse, les cadres qui vraisemblablement géraient mieux le partage entre les deux sphères ont signalé un peu moins souvent d'horaires atypiques que les autres catégories (45% de non concernées) :

Tableau 9 : Proportion de femmes concernées par les horaires atypiques selon la PCS

PCS	Femmes concernées
Cadres et professions intermédiaires	55%
Employées	82%
Ouvrières	63%

Tout vient confirmer que les horaires atypiques constituent un facteur notable dans l'explication des problèmes que rencontrent les mères actives pour équilibrer leur vie professionnelle et leur vie familiale. Si les employées et les salariées du commerce signalent plus souvent que leurs congénères des difficultés de conciliation, c'est aussi parce qu'elles étaient bien plus concernées par les horaires atypiques. Afin de s'assurer du réel désavantage que constituent ces derniers, ils ont été croisés avec les difficultés de conciliation à durée de travail égale (soit 39 heures hebdomadaires). Il s'avère que 66% des femmes, travaillant 39 heures exactement par semaine dont des heures « particulières », connaissaient quelque embarras dans la gestion de leurs deux vies, alors que c'était le cas de 42% de celles ayant déclaré des horaires classiques :

**Tableau 10 – Difficultés de conciliation selon les horaires de travail
(sous-ensemble des femmes travaillant à temps complet)**

Difficultés de conciliation/Horaires atypiques	Non	Oui
D'accord	42%	66%
Pas d'accord	58%	34%
TOTAL	100%	100%

Dans les discours, les problèmes d'horaires sont souvent mentionnés. Par ordre de citation figurent, premièrement, les horaires tôt le matin ou tardifs :

« C'était dur. C'était trop dur, c'était 8h-midi, 1h et demie-6h. Et puis en plus, j'avais ma fille qui était petite et non, c'était vraiment trop dur. Je finissais le soir à six heures, fallait que j'aille chez la nourrice récupérer la petite. On n'avait pas de vie, quoi ! » (Armelle, opératrice soudeuse, taux plein). « Faut arriver à gérer tout ça et c'est vrai que les heures de vendeuse, c'est des soirs où on finit qu'à sept heures. Avant, je faisais 39 heures donc c'est pas évident de gérer tout ça. Donc, c'est vrai que j'en ai eu ras-le-bol à un moment donné » (Valérie, vendeuse, taux plein). « Les horaires qu'on faisait, ça me faisait suer de les réveiller à cinq heures du matin, de l'emmener chez la nourrice. Parce qu'à la crèche, je pouvais pas changer d'horaires comme je voulais. Donc, c'était clair, je m'arrêtais pour l'élever » (Virginie, auxiliaire puéricultrice, taux plein). « Les horaires ! C'est pour ça que je me suis pas posée de question quand j'ai eu Amandine. C'est vrai que lever 6h30 le matin... J'ai fait un choix » (Edwige, auxiliaire puéricultrice, taux réduit).

Deuxièmement, le travail d'équipes (3/8, 2/8), les plannings tournants, les horaires irréguliers :

« Je faisais les 3/8, ça faisait quand même en plus 50 Km. Bon, ceux qu'avaient des enfants étaient prioritaires mais ils faisaient pas tout le temps parce qu'on était pas mal à avoir des enfants » (Delphine, serveuse, taux plein). « Parce qu'on a des horaires un peu compliqués. Au niveau organisation, ça me paraissait très compliqué de continuer à travailler à temps complet » (Odile, éducatrice spécialisée, taux plein). « C'est pas toujours fixe, je fais 8 h-14h, 18h30-21h. Je peux faire 10h-18h30, je peux faire 9h-19h... C'est pas toujours la même chose » (Mylène, aide laboratoire, taux réduit). « Avec les horaires qu'on fait, je n'arrivais pas du tout à assumer les deux » (Elisabeth, infirmière, taux réduit). « Je sais pas comment je vais faire, deux... Je suis au boulot douze heures... » (Christelle, aide-soignante, taux réduit).

Troisièmement, la tendance des employeurs à ignorer la charge de famille :

« Il fallait absolument être disponible, ils voulaient du personnel à leur disposition, des femmes mais sans enfant, sans être mariées qui pouvaient venir de suite (...) Je me serais mal vue continuer à travailler à temps plein. Avec deux enfants en plus » (Katia, femme de ménage, taux plein). « Bon, moi, je faisais souvent l'ouverture du bar à 3h, je pouvais rentrer chez moi et quand la mésentente a commencé à s'installer, ils ont pas voulu faire d'avantages sur quoi que ce soit, à qui que ce soit. Donc, on allait travailler de 11h, on reprenait à 19h jusqu'à 22h. Donc, on restait 3h là-bas, j'allais pas me retaper 50 Km pour revenir, repartir là-bas. C'était pas du tout intéressant. Au niveau essence, on dépensait les yeux de la tête. Quand je travaillais d'équipe le soir, mon mari travaillait d'équipe le matin à cette époque-là, donc on se voyait pas. On n'avait plus du tout de vie de famille. Et puis, j'avais un week-end toutes les six semaines. Et elle [sa seconde fille] qui demandait vraiment tout le temps quelqu'un, je voulais pas du tout retourner » (Delphine, serveuse, taux plein). « Le travail, ça allait mais le relationnel, c'était trop difficile. Et puis, c'était des gens qui n'avaient pas d'enfant, qui

donnaient toute leur vie à leur travail et moi, je ne pouvais pas me permettre. Et quand je mettais mon manteau le soir pour partir, c'était : "Vous restez pas ? Vous partez déjà ?" Enfin, c'était pas... Alors, moi, j'avais mal au cœur aussi parce que j'aimais bien, je m'adapte partout, j'aime bien à chaque fois le travail que je fais et j'avais mal au cœur mais bon, oui, on a une vie aussi à la maison » (Clarisse, secrétaire, taux réduit).

Face à ces contraintes horaires, chacune de ces femmes relève son impuissance à agir : l'entreprise n'a « *pas voulu faire d'avantages* » (Delphine), les collègues « *quand elles étaient en journée, ne voulaient pas changer avec celles qui étaient en équipes* » (Virginie), les supérieurs hiérarchiques « *ne voulaient pas comprendre* » (Clarisse)... Christine (taux réduit), pour sa part, est entrée il y a une dizaine d'années en tant qu'hôtesse d'accueil dans un grand magasin. Elle obtient au bout de trois ans une « *promotion* » qui, bien que ne s'accompagnant pas d'une revalorisation de salaire, la conduit à « *monter dans les bureaux* ». Occupant dès lors un poste administratif plus autonome, elle demande à échanger le lundi, son jour de repos, avec le mercredi afin de pouvoir être ce jour-là avec son aîné. La direction refuse « *Parce que c'était comme ça et que ça les embêtait. Et je sais pas au juste* ». A la naissance de son second enfant, et au moyen de l'APE, Christine réitère sa demande. Cette fois, elle obtient gain de cause et l'autorisation de s'absenter le mercredi.

Si l'APE est assurément un excellent moyen de parvenir à ses fins, Christine a cependant eu de la chance car, bien que l'entreprise soit tenue d'accéder à la demande des salariées admissibles à l'APE de diminuer leur temps de travail, elle conserve le droit de leur imposer les jours et les heures où elles pourront s'absenter. C'est pourquoi, il ne s'avère pas toujours avantageux de seulement diminuer son temps de travail. Au-delà de l'aspect financier, le choix d'un taux de l'APE en particulier rend aussi compte de la marge de manœuvre laissée par l'activité professionnelle aux mères actives. En d'autres termes, selon l'organisation de travail qui prévaut au sein de l'entreprise ou de l'organisme employeur, choisir une APE à taux réduit s'avère plus ou moins judicieux. Ainsi, Virginie, auxiliaire puéricultrice, bien que ne travaillant qu'à mi-temps, devait assurer successivement l'ouverture ou la fermeture de la crèche. C'est également le cas d'Odile, une éducatrice spécialisée qui travaille dans un internat destiné aux jeunes en difficulté. C'est en soirée que la présence de tout le personnel est la plus requise. En outre, elle peut à tout moment de la journée et de la nuit être appelée en renfort. Une simple diminution de son activité ne la prémunirait pas contre les horaires tardifs et les situations d'urgence, caractérisées par leur imprévisibilité. Elle souligne les problèmes de garde que cela lui posait : « *Une nourrice agréée, c'était plus possible, il fallait que j'aie un second emploi parce que le soir, c'est pas possible de le laisser jusqu'à 23h30 chez une nourrice. Et avec deux enfants, c'est compliqué !* ».

Le rapport à la délégation

De fait, indépendamment des horaires de travail, mais sans doute plus difficilement lorsque ceux-ci sont atypiques, la mère active doit trouver une structure d'accueil pour ses enfants. D'après une étude réalisée sur les modes de garde des jeunes enfants, ceux-ci ne couvriraient que 44,2% des besoins des familles.²⁷⁹ Cela étant, seulement 3% des femmes interrogées ont retenu comme explication du choix de l'APE : « *Je n'avais pas de solution pour faire garder mes enfants* ». Encore faut-il ne pas se contenter d'évoquer la relative pénurie des moyens de garde et tenir compte également des attentes des parents. L'enquête précitée remarque sur ce point une véritable inadéquation entre l'offre et la demande. Par exemple, la préférence de 20% des familles ayant un enfant de moins de trois ans va aux crèches collectives mais seulement 13% y ont accès. A l'inverse, le recours à une nourrice (agréée ou non) enregistre 33% des préférences et 41% des pratiques.²⁸⁰ Ainsi, les parents peuvent détenir un moyen de garde et ne pas en être satisfait. Un tiers des parents d'un enfant de moins de trois ans interrogés dans cette étude sont dans cette situation.²⁸¹ Nous nous sommes donc demandée si l'insatisfaction pouvait conduire à vouloir assumer soi-même (plus souvent) la prise en charge des enfants ? Ce faisant, nous changeons de registre puisqu'il ne s'agit plus seulement d'analyser, objectivement, les moyens de garde effectifs dont les femmes disposent mais de voir dans quelle mesure, ceux-ci sont subjectivement appréciés.

De prime abord, certaines femmes, notamment les moins qualifiées, en appellent à la logique économique. Quand bien même la délégation ne leur posait pas de problème particulier, il reste d'une part, que deux enfants à mettre en nourrice coûtent plus cher qu'un seul, et d'autre part, que l'APE est une offre très concurrentielle : « *Entre ce que la CAF donne et moi, je paye pas de nourrice, finalement, même s'il y a pas d'économie, y a pas de perte, je veux dire* » (Armelle, opératrice soudeuse, taux plein). « *C'est pareil, quand vous regardez le prix*

²⁷⁹ « L'impossible choix », p.20.

²⁸⁰ Ibid., p.69.

²⁸¹ Ibid., p.71.

d'une nourrice agréée maintenant ! Y en a pour du fric ! C'est pas possible, on gagne pas d'argent. Moi, je dis que les aides comme ça, c'est bien » (Marianne, ex vendeuse, taux plein). « *Je l'aurais mis en nourrice. Ça m'aurait pas arrangé. Avec ce que je touche, sortir 1200 tous les mois »* (Nadia, ex ouvrière d'usine, taux plein). « *Après, y a les frais de nourrices, faut tout calculer »* (Nelly, ex aide à domicile, taux plein). « *C'est bien une nourrice mais faut la payer, quoi ! »* (Mylène, aide laboratoire, taux réduit). En ne travaillant plus qu'à 4/5^{ème} de temps ou à mi-temps, les femmes économisent les frais de garde de l'aîné et cumulent l'APE (de 1500 francs -229 euros- à 2000 francs -305 euros- selon la réduction de travail) avec une partie de leur salaire. Si elles prennent un taux plein, elles suppriment carrément les frais de garde, perdent en totalité leur salaire (ou leur allocation chômage) mais perçoivent 3000 francs (457 euros) d'APE.

Cela étant précisé, fort peu de femmes rencontrées n'avaient pas à leur disposition le moyen de garde qu'elles préféraient. Edwige (auxiliaire puéricultrice, taux réduit) est à ce titre l'une des rares femmes concernées par ce type de problème : « *C'est la mamie qui gardait Eloïse, la première et pour un enfant, ça bloquait pas trop la mamie et je pouvais continuer mon travail à temps complet. Pour deux, ça devenait plus compliqué, surtout que j'ai une sœur qui a eu aussi un petit garçon et qui lui a demandé aussi à la mamie de garder son petit garçon. A trois, ça devenait plus possible (...) On a la possibilité [de garder nos propres enfants à la crèche où je travaille], c'est moi personnellement qui n'ai pas voulu. Je trouve que c'est pas très compatible. J'ai des collègues qui l'ont fait. Personnellement, je ne le vivrais pas bien. Dans la mesure où mon enfant serait avec moi toute la journée et lui, c'est pareil, je ne sais pas s'il le vivrait bien de voir sa maman s'occuper d'autres enfants. Moi, je ne le vivrais pas bien ».* Avec un 4/5^{ème} de temps, les problèmes de garde se trouvent résolus : Edwige garde ses deux enfants le mercredi, la mamie garde le bébé les autres jours de la semaine tandis que l'aînée va à l'école.

Lorsqu'il y a insatisfaction, c'est le plus souvent parce que pour certaines femmes, la délégation des soins aux enfants est forcément et tout le temps problématique. Celles-ci soulèvent le problème de la compétence des gardiennes (amies ou inconnues, agréées ou non) : « *J'ai eu trois nourrices différentes qui n'ont fait que monter la tête à ma fille (...) Je suis tombée une première fois sur une nourrice qui la forçait à manger. On ne force pas un gamin à manger, il a pas faim, il a pas faim, il peut vivre sur ses réserves, y a pas de problème (...) Elle la forçait à faire sa sieste deux heures la journée...* » (Delphine, serveuse, taux plein). « *C'est là où ça fait mal, c'est cette amie que j'avais donné ma fille à garder, elle s'en est pas trop vraiment bien occupée (...) Je lui donnais le sac à manger, les couches, les vêtements et puis, quand je la récupérais, c'était pas trop ça, quoi ! »* (Lydie, ex agent de service, taux plein).

Plus encore que le manque de savoir-faire, certaines redoutent les maltraitances : « *Une nounou, heu... Je vois, une voisine, elle garde des enfants et son fils, c'est fais pas ci, va pas là... Dès qu'il fait par terre : regardes, t'es cochon ! Moi, c'est un bébé, faut qu'il sache même s'il a fait par terre, c'est pas grave, quoi ! Une nourrice, un truc comme ça, on sait pas ce qui se passe ! »* (Bénédicte, ex serveuse, taux plein). Peu de temps avant que ne soient effectués les entretiens, l'émission « Envoyé Spécial »²⁸² a diffusé un reportage américain sur des nourrices filmées à leur insu. Nous n'avons pas vu ce reportage mais nous en connaissons presque tous les détails - bien évidemment choquants - grâce aux femmes rencontrées, mères affolées et plus déterminées que jamais à ne pas faire confiance à une inconnue... Le reportage qui ne lésinait pas sur le sensationnel ravivait leurs craintes : « *Parce que les petits, ils savent pas se défendre, les bébés. Ils savent pas le mal et le bien. Ils peuvent même pas protester »* (Bénédicte, ex serveuse, taux plein). « *C'est une question de confiance, à qui on le laisse. C'est ça qui est le plus dur, je crois »* explique Séverine (taux plein), assistante maternelle elle-même.

Cependant, ces femmes ne sont pas les seules à avoir affronté l'incapacité de certaines gardiennes d'enfants ou tout au moins à avoir douté de leur professionnalisme. D'autres témoignages s'accordent à montrer que trouver une « bonne » nourrice relève du challenge : « *Mon enfant n'avait pas de repas variés. Elle les laissait souvent dans la voiture, elle allait faire les courses, et un jour, elle les a laissés seuls. Une petite de un an, y avait une cheminée, c'était en plein hiver, y a eu des choses trop graves alors je lui ai retiré mes enfants. En plus, ma fille aînée parlait donc elle me racontait des choses qu'avant elle ne pouvait pas dire »* (Barbara, opératrice de laboratoire, taux réduit). « *Alors, j'ai peiné d'ailleurs à trouver une nourrice qui me convenait. Parce que on avait fait plusieurs essais auparavant et j'ai toujours quelque chose qui ne me plaisait pas. Non, tant que ma fille ne sera pas bien, il est hors de question que je la mette chez une nourrice (...) J'avais l'impression qu'elles s'en occupaient pas assez, je suis peut-être trop égoïste ! C'est vrai qu'ils les sortaient pas suffisamment, ils avaient des enfants pour les garder mais faut s'en occuper »* (Muriel, conseillère clientèle, taux réduit). Mais ici les

²⁸² Les entretiens ayant commencé en mai 99, le reportage a dû être programmé au printemps sur France2. La chaîne télévisée l'a rediffusé le 13/01/2000 à l'occasion du « Best of 99 d'Envoyé Spécial ».

femmes n'ont aucun mal à reconnaître que certaines nourrices ont toutes les qualités requises, à leurs yeux, pour exercer ce métier : « *J'avais trouvé une personne qui ne s'occupait que des enfants. C'était le bazar chez elle mais c'était pas grave, c'était les enfants donc ça montrait bien que les enfants étaient tout à fait bien. Elle les promenait, j'avais le compte-rendu tous les soirs en détail de tout ce qui s'était passé. Et je l'ai vu avec mes deux filles, elles étaient très très contentes, elles l'appellent tata mais c'est vraiment quelqu'un qui fait partie de la famille* » (Muriel).

De même, la plupart des interviewées redoutent de confier leurs enfants à des étrangers. C'est pourquoi, les crèches figurent très souvent comme le meilleur mode de garde existant : « *On a d'emblée confiance, quoi ! Je trouve que tout est équipé pour s'occuper des bébés, matériellement déjà, Anaïs, l'assistante maternelle était peu équipée (...)* Et puis, j'avais du mal à avoir confiance, je ne sais pas pourquoi mais bon. J'avais peur qu'elle la laisse toute seule quand elle allait faire ses courses, des choses comme ça. Je savais qu'elle avait pas que ça à faire de s'occuper de ma fille et c'est pas pareil qu'à la crèche où là, on est assuré... Et puis, il y a le regard, elles sont toujours plusieurs à s'occuper des enfants » (Carole, assistante sociale, taux réduit). Toutefois, ces femmes trouvent également la force de dépasser leurs appréhensions : « *Il est allé en crèche familiale. Alors, j'y suis allée, je flippais, j'avais très peur ! (rires) Parce qu'on a toujours une appréhension par rapport à un mode de garde, une personne. En tant que maman, c'est pas facile à vivre. En fin de comptes, je suis tombée sur une nourrice super, une mamie vraiment géniale* » (Maud, éducatrice jeunes enfants, taux réduit). « *Y avait beaucoup de gens qui me disaient : les crèches, c'est mieux, ils sont avec plein d'enfants alors que chez la nounou, ils sont deux ou trois... Et puis, je sais pas, [la nourrice] ça fait plus famille, on n'a pas l'impression qu'ils sont dépayés* » (Christelle, aide-soignante, taux réduit).

Mais aux yeux des « insatisfaites », aucun dispositif d'accueil ne trouve grâce. Leurs présomptions entraînent inévitablement le choix du taux plein. On retrouve parmi ces femmes, celles qui se seraient complètement arrêtées de travailler y compris si l'APE n'avait pas existé : « *J'ai déjà du mal à les laisser à la famille, alors quelqu'un d'étranger, j'aurais pas pu. Moi, je vois à l'école, je suis toujours en train de les questionner. Ca s'est bien passé ?* » (Séverine, ex assistante maternelle, taux plein). Pour les autres, plus sensibles à l'allocation, celle-ci est arrivée à point nommé : « *Si j'avais été obligée ! C'aurait été dur mais je l'aurais fait* » (Marlène, ex employée de maison, taux plein). « *Déjà, je connais pas, je suis pas d'ici. C'est pour laisser l'enfant, c'est vrai que c'est délicat* » (Bénédictine, ex serveuse, taux plein). La crainte de laisser ses enfants est expliquée par le fort attachement dont ils font l'objet : « *Je suis peut-être un peu trop lourde. Mais je sais pas, on y tient de trop* » (Séverine).

Le reste de l'échantillon se révèle plutôt satisfait des moyens de garde. Aujourd'hui encore, certaines ont toujours la même nourrice (mode d'accueil le plus usité), ce qui explique qu'elles en parlent parfois au présent : « *Ca s'était très bien passé (...)* Une très bonne nourrice » (Armelle, opératrice soudeuse, taux plein). « *La nourrice, c'était très bien, c'était une dame d'un certain âge qui avait une bonne expérience, c'était comme une seconde mamie* » (Katia, femme de ménage, taux plein).

« *Celle qu'on a, elle est super, elle s'en occupe très bien. Elle en a peut-être un peu beaucoup. Par contre, c'est pas la télé, moi, j'arrive, elle est souvent par terre en train de jouer avec les enfants. C'est vrai qu'elle est très coquette mais elle hésite pas à s'asseoir par terre avec les enfants, à empiler des cubes... C'est bien* » (Dorothee, agent de service hospitalier, taux réduit). « *Elle était très bien. Moi, à l'époque, je la trouvais très bien* » (Clarisse, secrétaire, taux réduit). « *Ah, oui, totalement, il suffit de trouver la bonne personne* » (Catherine, assistante de cabinet, taux réduit). « *Une nourrice agréée, bien. Elle me dépanne quand je change d'horaires. J'en pense que du bien. J'ai toujours eu la même* » (Elisabeth, infirmière, taux réduit). « *J'ai une nourrice qui est vraiment super. Si je rentre tard, elle saura les occuper, les devoirs sont faits, ça c'est très important* » (Ingrid, déléguée médicale, taux réduit).

Cependant, la satisfaction n'empêche pas quelques-unes de penser qu'il n'est pas souhaitable que les enfants soient confiés : « *Je dis qu'on aurait plus d'aides, je pense que beaucoup de femmes pourraient se permettre d'arrêter de travailler pour élever leurs enfants. Enfin, pour ma part, je pense que ce serait beaucoup mieux. Beaucoup mieux d'éviter de trimballer les enfants comme ça, à droite, à gauche, chez la nourrice, à l'école, chez la maman* » (Armelle, opératrice soudeuse, taux plein). Ces femmes, bien qu'acceptant facilement la délégation partagent toutefois avec les réfractaires évoquées plus haut, l'idée que l'intérêt du petit enfant est de ne « jamais » être confié.

Moins catégoriques, d'autres ne souhaitent pas confier leurs enfants trop longtemps ou toute la journée. Katia (femme de ménage, taux plein) ne travaillait qu'à temps partiel lorsque l'aîné n'était encore qu'un bébé. A l'époque, elle vivait très bien le fait de laisser son fils des demi-journées. Travaillant aujourd'hui à temps

complet, il lui apparaît plus difficile de confier le bébé du matin au soir : « *C'est souvent la mamie qui l'avait. Il a été en nourrice un petit peu aussi quand je travaillais à l'école. Mais c'était des après midis. C'était déjà moins important qu'un enfant qui va toute la journée, on le voit pas, on le récupère le soir. C'était pas pareil* ». Dorothee (agent de service hospitalier, taux réduit) travaillait à temps complet lorsque l'aîné était petit. Elle raconte que bien qu'ayant « *une bonne nourrice* » (qu'elle a d'ailleurs conservée pour le second enfant), elle avait cependant mal vécu de devoir le confier toute la journée : « *C'était vraiment mes premiers boulots à plein temps quand je l'ai eu et là, ça été terrible. C'est peut-être pour ça que mon boulot de caissière, je l'ai très très mal vécu. C'était 10-12 heures absente de la maison, mon gamin, je le voyais pratiquement pas. On se demandait même pourquoi on l'avait fait à un moment. De pas vivre vraiment avec. On avait le soir, comme on finissait tard, pour le prendre, le mettre au lit. C'était vraiment dur* ». L'APE, par la réduction du temps de travail qu'elle permet, lui offre l'occasion d'adopter un tout autre mode de fonctionnement avec le second enfant, plus satisfaisant. De la même façon, Edwige, cette auxiliaire puéricultrice citée plus haut, aurait diminué son temps travail (à partir du moment où existait la prestation), même si sa mère avait pu lui garder ses deux enfants : « *[Travailler à 100%], ça me faisait trop par rapport à ce que moi je souhaitais faire avec mes enfants* ». « *Je conçois pas d'avoir fait des enfants et puis, qu'ils soient gardés jusqu'à 7-8h le soir (...)* Moi, je veux être là » explique, pour sa part, Viviane (ex assistante maternelle, taux plein). Dans son cas, c'est moins la difficulté de trouver un moyen de garde après 19h, que l'obligation de la mère de veiller à ce que les enfants soient chez eux à ce moment de la journée qui joue en faveur du recours à la prestation.

Pour d'autres, ce qui était réalisable avec un (seul) enfant ne l'est plus forcément avec deux enfants, à plus forte raison que les besoins d'un enfant en âge scolaire ne sont pas ceux d'un bébé : « *C'est vrai qu'à partir du moment où on rentre à l'école, je crois que le mercredi est un jour vraiment très important. Forcément, je parle du mercredi parce que je l'ai pris mais c'est vrai que le mercredi, ils s'ennuient et c'est pas vraiment un jour de détente chez la nourrice, même si elle s'en occupe très bien. Y a quand même des horaires, faut que je l'emmène, le chercher et c'est pas tout à fait la même chose* » (Ingrid, déléguée médicale, taux réduit). D'ailleurs, les femmes qui auraient diminué leur activité professionnelle même en l'absence d'APE, adhéraient à l'idée qu'il n'était plus envisageable de s'en remettre uniquement à une garde extérieure : « *Quand Geoffroy est né, ma fille avait trois ans et demi – quatre ans. Donc, au fil des années, elle grandit donc elle a des activités le mercredi, faut pouvoir l'emmener. Ca, une nourrice peut pas le faire* » (Laurence, assistante chef de projet, taux réduit).

Ces témoignages montrent que ce n'est pas forcément pour s'occuper de l'enfant qui ouvre les droits que les femmes prennent l'APE en priorité. Pour certaines, confier le petit enfant ne pose pas de problème : « *Bon, quand j'embauchais tôt, fallait que je l'emmène chez la nourrice, je le prenais au lit, je le mettais dans la voiture, il était bébé heureusement ! Mais après, quand les enfants grandissent, c'est plus compliqué* » (Odile, éducatrice spécialisée, taux plein). « *C'est vrai que je l'emmenais chez la nourrice, elle dormait, je la ramenais le soir, elle dormait. Etant bébé, donc, ça la gênait pas* » (Elisabeth, infirmière, taux réduit). « *Et au premier aussi, sachant qu'il est petit, qu'il va pas à l'école, de toute façon, le mercredi, c'est pas très important. Donc, il était cinq jours chez la nourrice, ça s'est bien passé* » (Ingrid, déléguée médicale, taux réduit). Ces femmes recourent moins à l'APE pour s'occuper du bébé que de l'enfant scolarisé, autour duquel se sont greffés de nouveaux enjeux. La mère ne peut alors plus s'en remettre seulement à une tierce personne et doit elle-même intervenir.

Les deux derniers cas s'accordent mal avec le choix du taux plein puisqu'il s'agit seulement, soit de ne pas confier « tout le temps » les enfants, soit d'être présente à certains moments stratégiques (le mercredi). Mais il convient de ne pas oublier que le recours au taux plein est à la fois déterminé économiquement (Valérie, vendeuse : « *Je pense que si j'avais eu un salaire plus élevé, je l'aurais peut-être fait un an. La première année complète et après en faisant moitié-moitié* »), et dépendant de la situation de travail. Certaines, telles que les chômeuses, les assistantes maternelles²⁸³ n'avaient en effet nullement la possibilité de choisir : « *C'est plutôt le hasard. Je me voyais pas rester sans travailler (...)* Je m'étais dit, j'aurais un temps partiel » (Frédérique, ex cadre commerciale). Pour les salariées, le temps partiel peut s'avérer peu avantageux du fait de l'organisation spécifique des entreprises où elles travaillent. L'APE à taux plein est donc aussi un moyen de parvenir à ses fins lorsque l'entreprise tend à ne pas prendre en considération la dimension familiale de ses employées féminines : « *Je me suis arrêtée totalement. Oh, oui, pour les horaires. Y en a marre ! (rires)* » (Virginie, auxiliaire puéricultrice).

²⁸³ Même lorsque trois enfants à garder lui sont autorisés et qu'elle choisit de n'en garder qu'un seul, ou qu'elle choisit de ne garder que des enfants scolarisés, l'assistante maternelle n'est pas considérée comme une femme ayant diminué son temps de travail. Pour elles, seule l'APE à taux plein est possible.

Le rapport à la délégation se révèle très instructif. Il montre que si les difficultés de conciliation existent véritablement, elles n'apparaissent déterminantes dans le choix de l'APE que sous certaines conditions. Il faut que les femmes estiment que l'arrangement auquel elles devraient consentir si elles poursuivaient leur activité professionnelle (à temps complet) serait contraire au bien-être et au bon développement de l'enfant dont elles s'attribuent la responsabilité. Même dans les cas où les femmes se maintiennent partiellement en activité, l'enfant et la forte intériorisation d'une responsabilité maternelle, demeurent au cœur de cet arrangement.

3. Les types de bénéficiaires

Au terme de ce chapitre, deux types de bénéficiaires semblent se dessiner. Nous résumons ici leurs principales caractéristiques. Le premier type se compose uniquement de bénéficiaires à taux plein, plutôt peu qualifiées, souvent dans des situations professionnelles précaires. Toutes souhaitent une redéfinition de leurs investissements professionnel et familial en faveur de ce dernier. Quelques-unes d'entre elles seraient d'ailleurs restées à la maison y compris si l'APE n'avait pas existé. Mais pour la plupart, le fait de percevoir une compensation financière a été décisif. Bien qu'ayant souligné la fatigue liée à l'arrivée du second enfant, bien qu'étant également dans l'ensemble fort peu secondées par leurs conjoints dans les tâches domestiques, et bien qu'évoquant enfin des horaires peu compatibles avec une vie de famille, les difficultés d'articulation semblent bien moins pertinentes pour expliquer leur recours à l'APE, que ne l'est leur investissement massif du rôle de mère.

L'attitude de ces femmes face à la délégation peut être comparée, dans la typologie définie par G. de Ridder et C. Salesse,²⁸⁴ à celle des « mères actives précaires » ou des « mères actives à temps partiel contraintes » (qui selon nos hypothèses, sont un sous-ensemble des mères protectrices). Comme ces dernières, certaines expriment leur déni des nourrices et considèrent être les mieux placées pour élever leurs enfants. Quelques-unes, détentrices d'un emploi et de revenus stables essentiels au budget familial, se sont efforcées jusqu'à présent, à l'instar des « mères actives peu qualifiées », d'être plus tolérantes à l'égard des structures ou des personnes qui assurent la garde des enfants pendant qu'elles travaillent. Elles préfèrent sans doute ne pas ajouter à la peine de devoir faire garder leurs enfants, celle de croire qu'ils sont mal soignés. Mais ces femmes partagent avec les précédentes le sentiment qu'il est beaucoup mieux d'élever soi-même ses enfants et s'estiment également, en tant que mère, irremplaçables auprès d'eux.

Dans le but de les distinguer des suivantes, nous les appellerons bénéficiaires de « type 1 ».

Elles s'opposent donc aux bénéficiaires de « type 2 ».

Celles-ci, de façon générale plus qualifiées et mieux insérées (mais pas nécessairement), ont pris selon leurs possibilités matérielles, soit une APE à taux plein, soit une APE à taux réduit. La grande majorité d'entre elles n'auraient ni cessé de travailler, ni diminué leur temps de travail s'il n'avait existé un dispositif rémunéré à cette fin. Cela est plus particulièrement vrai pour celles qui ont d'abord tenté une reprise de leur activité après le congé maternité, et n'avaient donc pas de prime abord envisagé une redéfinition de leurs investissements. Quoiqu'il en soit, le recours à l'APE est, pour toutes, déterminé par les difficultés de conciliation qui se sont ou se seraient posées en poursuivant une activité professionnelle à temps complet. Dans l'ensemble, plus aidées par leurs conjoints (surtout les bénéficiaires à taux réduit) que les bénéficiaires de « type 1 », cette aide semble cependant ne pas avoir été suffisante. Comme les précédentes, elles évoquent leur fatigue, leur manque de temps pour s'occuper des deux enfants, leurs horaires de travail. Ces difficultés se trouvent surenchéries (n'existent que) par leur conception précise de l'intérêt de l'enfant dont elles doivent se porter garantes.

Si ces femmes conçoivent plus aisément la délégation que les bénéficiaires de « type 1 », celle-ci reste néanmoins soumise à certains impératifs. Dans le premier, elle doit être limitée dans le temps (pas toute la journée, pas le soir, ...). Dans le second, la délégation ne peut plus être complète lorsque l'enfant parvient à l'âge scolaire. Ceci dit, l'un n'est pas exclusif de l'autre. Les femmes qui sont attachées au premier de ces impératifs veillent à être suffisamment disponibles pour les deux enfants : « *J'ai choisi l'APE parce que je pensais que c'était bien de pouvoir élever ma petite fille pendant trois ans et je pouvais prendre du temps avec mon grand garçon, qui avait à l'époque six ans* » (Katia, femme de ménage, taux plein). Et les femmes qui mentionnent surtout le second impératif, pensent que leur plus grande disponibilité est également bénéfique

²⁸⁴ Cf. « L'arrangement », p.39.

pour le petit enfant : « *Mais même pour la petite, le fait que je sois là le mercredi, c'est une détente* » (Ingrid, déléguée médicale, taux réduit).

Bien que caractérisées par un plus grand éclectisme socioprofessionnel, leur rapport à la délégation est proche de celui des « actives partielles résolues » (sous-ensemble des mères pédagogues), qui « admettent avec une certaine aisance de déléguer leur rôle maternel à une autre femme, pour un temps donné et pour des contenus identifiés »,²⁸⁵ tout en tenant à conserver une « charge familiale » notamment par « la réduction du temps d'activité extérieure ». ²⁸⁶

Le chapitre suivant va s'attacher à développer ces deux types de mères, pour le moins encore sommaires, en s'intéressant non plus aux facteurs matériels mais aux facteurs familiaux ayant présidé au choix de l'APE.

²⁸⁵ Ibid., p.47.

²⁸⁶ Ibid., p.40.

1. L'entrée dans la maternité

Il s'agit à présent de déterminer quel sens familial, les femmes donnent à leur volonté de s'occuper elles-mêmes, ou plus souvent, de leurs enfants. Cette interrogation a donné lieu à la fois à des réponses communes et différentes aux deux types de bénéficiaires. Pour les présenter, nous avons opté, dans un premier temps, pour un ordre chronologique. L'expérience de la première maternité contribue, en effet, à l'explication du recours à l'APE au second enfant.

Nous nous appuyons ici sur les travaux de V. Cicchelli qui, ayant repéré diverses façons d'entrer en maternité, en a tiré quatre portraits de mères primipares. Dans les deux premiers, la maternité est vécue sur le mode du bouleversement : elle entre en contradiction avec des projets antérieurs en éloignant ou en rapprochant les femmes de l'investissement professionnel. Dans les deux derniers portraits, la maternité est au contraire vécue sur le mode de la continuité. Cet événement conforte les femmes « dans le choix d'abandonner une activité ou de continuer à l'exercer ».²⁸⁷

Quatre portraits de mères primipares

Le portrait n°1 est celui des femmes pour qui la découverte de la responsabilité s'apparente à un « fardeau et se fait au détriment de l'égalité entre les conjoints sur le marché du travail ».²⁸⁸ Il s'agit de femmes qui ont mal vécu une grossesse suivie d'un accouchement souvent pénible et n'ont pas ressenti « un attachement prompt et quasi instinctif avec le bébé », les conduisant à vouloir « parvenir à une relation fusionnelle avec ce dernier ». Tout se passe comme si ces femmes ne parvenaient pas à accepter de n'être pas entrées immédiatement en état de « plénitude maternelle ». Elles repoussent alors une entrée sur le marché du travail qui se fera à temps partiel. V. Cicchelli cite le cas de Stéphanie, jeune mère de 28 ans qui « souhaite construire avec son bébé, un lien qui n'a pas pu s'établir au cours de la grossesse. Dans le doute, Stéphanie préfère attendre, laisser le temps faire à sa place, en profitant de la présence de Matys ». En outre, ces femmes laissent une place ambiguë à leurs conjoints : « Elles se plaignent d'un soutien insuffisant, leur demandant plus de participation aux tâches domestiques, mais elles accentuent également leur autosuffisance au quotidien en leur laissant finalement peu de possibilités effectives de s'occuper du bébé ».

Cette culpabilité latente, ce doute, cette façon de s'en remettre au temps qui passe, et cette ambivalence à l'égard du conjoint, c'est l'histoire que raconte Jane Lazarre.²⁸⁹ Lorsqu'elle tombe enceinte, Jane se rend compte qu'elle n'a ni la force ni le courage de poursuivre ses études. Reléguée au rang « de femme de », elle vit sa grossesse comme une dépossession de soi, impatiente d'en arriver au terme. Les affres de l'accouchement, puis des premiers mois, mais aussi toutes les joies des « premières fois », la font osciller entre un sentiment de rejet à l'égard de l'enfant et celui de fierté. Elle n'assume ni l'un ni l'autre. Le premier qui la renvoie à l'image d'une mère indigne la fait culpabiliser, lui interdisant de confier « en plus » un enfant qu'elle estime ne pas aimer comme une mère doit aimer. Le second la déstabilise dans ses convictions féministes et l'empêche tout autant de se séparer de son fils. En vain, elle tentera à plusieurs reprises de reprendre ses études, ou un emploi, mais ne parvient pas à s'autoriser à quitter cet enfant qui l'attire et l'exaspère en même temps. Les relations conjugales menacent parfois de devenir houleuses. Jane envie et reproche à James, son mari, de pouvoir s'investir pleinement dans son activité professionnelle, alors qu'elle-même se sent prisonnière de sa condition de mère. Mais lorsque ce dernier s'occupe de l'enfant, des sentiments contradictoires où se mêlent jalousie, soulagement honteux et attendrissement, l'envahissent. Pire, lorsque James soumet que rien ne l'empêche de travailler, de mettre l'enfant en garderie, Jane s'emporte contre ce qu'elle perçoit être de l'indifférence et de l'incompréhension. Il faudra plusieurs mois, plusieurs années même, avant que Jane, rassurée sur ses sentiments maternels, conçoive que l'amour que son fils et elle se portent mutuellement est capable de résister à une reprise d'activité.

Le second portrait est celui des femmes qui « souhaitent à la fois être fortement attachées à leur enfant et garder des rapports symétriques avec leur conjoint et réussir leur vie professionnelle ».²⁹⁰ L'apprentissage dans le rôle

²⁸⁷ Vincenzo Cicchelli, « La construction du rôle maternel à l'arrivée du premier enfant », *Recherches et Prévisions*, 63, 2001, p.43.

²⁸⁸ Ibid., p.39.

²⁸⁹ Jane Lazarre, *Splendeurs (et misères) de la maternité*, Editions de L'Aube, 2001.

²⁹⁰ Vincenzo Cicchelli, « La construction du rôle maternel à l'arrivée du premier enfant », art. cit., p.39.

de mère se fait avec la complicité active du conjoint qui s'investit tout au long de la grossesse puis après la naissance, tant dans les tâches ménagères, dans les soins aux enfants qu'en invitant les femmes à conserver une activité professionnelle. Chaque étape de la maternité, de la grossesse au troisième mois de l'enfant en passant par l'accouchement sont autant de moments-clefs, où petit à petit, « les joies de la maternité se concilient avec l'épanouissement des deux conjoints ».

Le troisième portrait concerne les femmes qui se sont toujours conçues mères.²⁹¹ Se plaçant dans une tradition familiale, où la mère élève l'enfant, elles n'envisagent pas de retravailler après la naissance. Une telle vocation va de paire avec une « vision traditionaliste de la division du travail domestique » où l'homme est appelé à pourvoir aux besoins matériels tandis que la femme est vouée à demeurer au foyer : « La maternité est une affaire féminine dont les hommes sont exclus et qui exclut les femmes du monde du travail ».

Enfin, le quatrième et dernier portrait est celui des femmes pour lesquelles la maternité n'entraîne pas de repli domestique en ce qu'elle « ne saurait entraver leurs aspirations professionnelles ». Le mot d'ordre est de conserver un lien avec l'extérieur, professionnel, relationnel, d'ailleurs essentiel à l'équilibre de la mère et par là même de l'enfant. Ici, il n'est pas question d'asymétrie avec le conjoint : « La revendication d'une égalité stricte entre les conjoints en termes d'investissement professionnel et parental est le préalable d'une vie familiale réussie ».

Les récits obtenus dans la présente enquête sur des naissances qui remontent en moyenne à plus de sept ans ne se prêtent évidemment pas à une analyse aussi fouillée de l'entrée en maternité. Néanmoins, il demeure possible de distinguer les femmes selon que la première naissance a, ou non, donné lieu à une réorganisation des investissements professionnels et familiaux qui s'inscrivait, ou non, en continuité avec le projet de vie initial des femmes.

Le cas des bénéficiaires de type 1

Le troisième portrait, celui où s'exprime une vocation de mère au foyer, est l'un des plus répandus chez les femmes rencontrées. Il concerne en effet l'ensemble des bénéficiaires de type 1. Toutes auraient souhaité que l'APE, très souvent comparée avec l'allocation de rentrée scolaire et de façon plus générale aux allocations familiales accessibles à partir d'un deuxième enfant, existât au premier enfant.²⁹² « C'est logique. Moins conséquent que pour deux mais je trouve que c'est pas normal qu'il y ait pour deux enfants mais pas pour un. Parce qu'un enfant, faut tout racheter, le premier enfant, on n'a rien. Ça coûte très cher » (Annabelle, ex agent de service hospitalier). « Moi, je trouve que le premier, il a droit de manger comme les autres, il a droit d'être comme les autres » (Marianne, ex vendeuse). « Vu la situation où j'étais, ç'aurait été largement bien. Parce que je touchais le chômage à l'époque, mon mari travaillait pas, touchait rien donc c'était raide. Ç'aurait évité de voir souvent l'assistante sociale chez moi et les créanciers et les saisies » (Delphine, serveuse). Si les bénéficiaires de type 1 ne semblent voir que l'avantage économique d'une éventuelle extension, c'est que leur désir de demeurer à la maison dès la première naissance, contrarié par l'urgence financière, soit n'a pu se concrétiser, soit a entraîné un passage économique difficile. Les situations de précarité, qui sont leur lot quotidien, peuvent rendre compte de ces réponses spontanément matérielles qui montrent leur désaccord avec une politique familiale tendant à ignorer les premiers-nés.

Marlène (ex employée de maison), partage cette opinion : « Pourquoi on aurait le droit d'élever le deuxième et pas le premier ? Je l'aurais certainement fait déjà. C'est comme beaucoup de choses, quand on a un seul enfant, on n'a pas le droit à l'allocation de rentrée scolaire. Pourquoi mon fils n'aurait pas eu le droit à un cartable neuf parce qu'il est fils unique ? Je trouve ça pas juste ». Lorsqu'elle tombe enceinte pour la première fois après huit années de vaine espérance, Marlène est employée de maison chez un chirurgien. Elle ne vit plus alors qu'à travers cet enfant tant désiré : « Avec le premier, je me suis rendue esclave ». La séparation lui est inconcevable : « Pour moi, c'est important. Je les ai voulus, je les ai malheureusement eus très tard, je les ai attendus longtemps. Donc pour moi, c'est dur de m'en séparer ». Cette relation fusionnelle la conduira d'ailleurs à démissionner de son emploi : « Parce que pour dire la vérité, je travaillais comme employée de maison et quand mon fils a eu un an, la dame m'a demandé de le mettre en nourrice. Et pour moi, c'était tellement dur de le quitter que j'ai préféré quitter mon emploi plutôt que de quitter mon fils (...) Moi, ce qui importait, c'était de ne pas donner mon enfant en nourrice ». Comme les mères présentées par V. Cicchelli, Marlène s'inscrit dans une « tradition familiale ». Elle a elle-même été élevée par une mère au foyer : « Ça a

²⁹¹ Ibid., p.40 et 41.

²⁹² A titre indicatif, sur les 32 femmes rencontrées, 18 se prononcent pour l'APE au premier enfant. Essentiellement des bénéficiaires de type 1.

toujours été important pour moi [d'être présente]. Parce que moi, quand je rentrais de l'école, maman a toujours été là. On était six. Elle nous attendait avec le goûter (...) Personnellement, j'ai toujours apprécié de rentrer à la maison et de pas trouver la porte fermée, la maison vide. Je sais pas quel effet ça peut faire à un enfant d'arriver chez lui et de savoir qu'il y a personne. Moi, je me souviens, j'allais manger à la cantine, j'avais 14 ans, ça me rendait malade. Je voulais pas manger à la cantine, fallait pas que je quitte mon chez-moi. Oui, le fait d'avoir toujours eu une maman là. On rentrait, le lit était fait, le linge repassé. Y avait toujours des pâtisseries ».

De fait, la toute première instance de socialisation est la famille d'origine de par l'éducation et de par les habitudes qu'elle transmet au cours d'un processus qui est connu sous le nom de la socialisation primaire.²⁹³ Processus qui va marquer l'enfant d'une empreinte quasi indélébile tout au long de sa vie. La relation la plus évidente est donc celle de la transmission d'une façon d'être avec ses enfants : les petites filles devenues mères à leur tour reproduisent plus ou moins inconsciemment ce qu'elles ont connu. L'influence de la situation d'inactivité des mères sur les filles a d'ailleurs été démontrée par S. Lollivier. Ce dernier y voit la résultante d'un moindre enracinement dans la sphère professionnelle.²⁹⁴ Sans doute, l'inactivité des femmes traduit-elle aussi, en ce qui concerne les familles populaires, l'attachement au modèle traditionnel qui assigne la femme aux fonctions familiales. De même, dans quelques milieux bourgeois, l'inactivité de la femme est encore considérée comme la clef de voûte de la transmission des valeurs de génération en génération.²⁹⁵ Il pourrait être intéressant de connaître la part que représentent les filles d'inactives au sein de la population des bénéficiaires de l'APE, plus particulièrement à taux plein. Bien évidemment, la taille de notre échantillon ne se prête pas à l'observation de telles régularités mais pour information, 10 femmes rencontrées sur 32, dont seulement 3 ont cessé complètement de travailler, avaient une mère au foyer.

Toutefois, le comportement de reproduction est loin d'être systématique. Ceci parce que l'inactivité de la mère n'est pas toujours très bien vécue, que ce soit par la fille ou par la mère elle-même, voire par les deux. Ainsi, S. Giampino soulève dans son livre le problème de ce qu'elle appelle « le poids de la dévotion maternelle » : « Nombreuses sont les mères qui se souviennent d'avoir souffert de la trop grande sollicitude de leur propre mère. Elles y ont contracté une trop grande dette affective à l'égard de celle qui s'est "consacrée" à leur éducation ».²⁹⁶ Ces petites filles, devenues adultes et mères à leur tour (cela prévaut également pour les hommes), « utilisent leur travail comme un outil d'indépendance réciproque avec leurs enfants et dans leur couple ». Dans une autre étude, c'est la mauvaise expérience des mères confrontées à l'inactivité qui, cette fois, rend compte du maintien en activité de leurs filles. Lorsqu'en effet, le retrait d'activité des mères a eu des conséquences dommageables sur le niveau de vie familial -lui-même portant à son tour atteinte à l'ambiance familiale- alors c'est « le désir de "ne pas faire pareil" et de se donner les moyens de garder, par un travail stable, les ressources indispensables » qui prime.²⁹⁷ Souvent d'ailleurs, ce sont les mères elles-mêmes, ayant subi tout à la fois le manque de ressources et une trop forte dépendance, qui insistent « pour que leurs filles ne fassent pas comme elles ». Les filles « en se mobilisant sur la réussite scolaire et professionnelle (...) prolongent souvent, avec la complicité et le soutien actif de leur mère, un projet d'émancipation professionnelle de celle-ci ».²⁹⁸ En résumé, pour que l'inactivité de la mère donne lieu à celle de la fille, il faut a priori que ni l'une ni l'autre n'en aient « souffert ».

De nombreuses bénéficiaires de type 1 ont, dès le départ, souhaité rester à la maison afin d'élever elles-mêmes leurs enfants sans pour autant reproduire le comportement maternel : « *Ca, je me suis toujours dit que dès que le bébé serait là, je resterais à la maison. C'est quelque chose d'ancré* » (Bénédicte, ex serveuse, mère active). « *Depuis le jour que j'ai pu avoir un enfant. Depuis que ma fille, elle est née en fait* » (Lydie, ex agent de service hospitalier, mère déchue de son autorité parentale). « *A partir du moment où l'on a un enfant, on a envie de leur consacrer du temps* » (Natacha, ex employée de bureau, mère décédée). Car, dans l'échantillon des femmes rencontrées, c'est bien plutôt l'absence de la mère qui a été cause de souffrance et a conduit à

²⁹³ Peter Berger, Thomas Luckmann, La construction sociale de la réalité, op. cit., p. 181.

²⁹⁴ Stefan Lollivier, « Activité féminine et arrêt d'activité féminine », art. cit., p. 26.

²⁹⁵ Béatrix Le Witta, Ni vue ni connue, approche ethnographique de la culture bourgeoise, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme, 1988, p.94 ; Monique de Saint-Martin, « Une Bonne éducation », Ethnologie Française, vol.20, n°1, 1990, p.68.

²⁹⁶ Sylviane Giampino, Les mères qui travaillent sont-elles coupables ?, op. cit., p. 40.

²⁹⁷ Agnès Pitrou, Françoise Battagliola, Monique Buisson, Nicole Rousier, Jean Ruffier, Yves Toussaint, « La continuité de l'activité professionnelle : trajectoires d'employées du secteur tertiaire », Sociologie du Travail, 3, 1984, p.296.

²⁹⁸ Catherine Marry, « Filles et garçons à l'école : du discours muet aux controverses des années 1990 », in Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme, op. cit., p.37.

vouloir agir différemment avec ses propres enfants : « Déjà, moi, j'ai perdu ma mère assez jeune donc je crois que ça se comprend que je veuille rester avec mes enfants, que je veuille en profiter et tout ça » (Natacha). « Moi, j'ai pas vraiment eu cette chance-là. Moi, on était de parents divorcés, souvenirs de ma mère, très peu. J'étais en nourrice, mon père travaillait. On le voyait que pour le week-end ou pour les grandes vacances. J'ai pas eu la chance de ce qu'on s'occupe... de mes propres parents. Pas de la nourrice parce que la nourrice s'occupait de nous, on allait à l'école. Mais de nos propres parents à nous, je n'ai pas eu cette chance. Et moi, je veux la donner à mes enfants. Je ne veux pas qui soient mis à gauche, à droite parce qu'on doit aller travailler. Je veux qui soient avec moi. Tout ce que j'ai pas eu, j'essaye... C'est une question d'affection que je veux leur reporter. Je pense ne pas en avoir assez eu. Il a fallu que je grandisse d'un seul coup et ça m'a pas plu. Il me manque cette part-là d'affection, de câlins, d'attention. Et moi, je veux que cette part-là, mes enfants, ils l'aient » (Lydie).

La question de la présence des parents, mais plus encore de la mère, est omniprésente dans les discours abordant l'éducation reçue, ceci que la mère ait ou non travaillé : « Moi, j'ai eu tout ce que je voulais... Enfin... La meilleure éducation possible. J'ai eu une opération assez importante, mes parents étaient toujours là » (Nelly, ex aide à domicile, mère ouvrière d'usine). « Fille de divorcés. J'avais 11 mois. Beaucoup valdinguée. Ma mère déménageait souvent. Tout à fait très bien, par contre. Très bien élevée. Elle était toujours présente » (Annabelle, ex agent de service hospitalier, mère agent de service hospitalier). Toutefois, ce n'est pas parce que l'activité de la mère ne fait pas l'objet de reproche, qu'il s'agit d'un modèle à suivre, d'un « bon modèle ». Armelle (opératrice soudeuse), fille d'une ouvrière spécialisée, affirme qu'elle a reçu une « bonne éducation ». Effectivement, sa mère travaillait mais cela s'est « toujours bien passé ». Mais, alors qu'elle décrit l'éducation reçue par son conjoint, elle émet un lapsus : « Pareil, très bonne éducation. Lui, par contre, il avait une maman à la maison donc y avait pas de problème ». Relancée sur le « y avait pas de problème », et se sentant prise en défaut, elle abrège : « Elle est différente quand même. Parce que lui avait quand même sa mère à la maison ». De fait, le conjoint est également porteur d'un modèle familial. Et celui-ci peut s'avérer bien plus influent que celui des parents de la femme.²⁹⁹ G. Menahem précise que l'interruption de la fille est bien plus probable encore lorsque mère et belle-mère étaient toutes deux inactives. Il est vrai qu'alors, les deux modèles correspondent. Bien que nous soyons fort en peine, une nouvelle fois, de valider de telles affirmations, deux femmes seulement s'avèrent cumuler les deux conditions et semblent elles-mêmes convaincues de ce lien de cause à effet, comme cette réflexion le montre : « Elle nous emmenait à l'école, elle revenait et tout. Et mon mari, sa mère l'a couvé jusqu'à ses 25 ans qu'il se marie. Donc j'ai toujours été bercée comme ça. Moi, je peux pas concevoir la vie des gosses en nourrice » (Delphine, serveuse).

D'autres facteurs conviennent d'être pris en compte dans l'explication de l'investissement immédiatement massif de la maternité. Premièrement, les difficultés à avoir un enfant comme nous l'avons vu avec Marlène. Deuxièmement, l'absence d'emploi consécutif à un licenciement survenu avant la grossesse ou peu après la naissance de l'enfant. Compte tenu du fait qu'il n'existait pas, au moment de la première naissance, de concurrence avec un autre pôle d'intérêt, notamment professionnel, les bénéficiaires de type 1 ont trouvé dans leur nouvel état de mère une source de gratifications. L'enfant a d'ailleurs été parfois conçu pour justement « occuper » la place laissée vacante par l'absence d'emploi : « J'avais envie en moi d'avoir des enfants, d'avoir un bébé, d'avoir quelque chose de m'occuper. D'une autre activité, en fait. Et ça s'est très bien passé. Ma fille, en plus, elle était adorable. J'ai pris beaucoup de plaisir à m'en occuper » (Lydie, ex agent de service hospitalier). Troisièmement, le sentiment de s'être révélée en tant que femme. D'après O. Bourguignon, en effet, la maternité est une confirmation de son identité féminine et adulte.³⁰⁰ Les propos tenus par Lydie, de nouveau, sont à ce sujet des plus explicites : « C'est un truc que l'on découvre... Quand on n'a pas d'enfant, on peut pas savoir, c'est quand même difficile à expliquer. Parce que c'est une partie de nous qui se transforme aussi. Parce qu'on se dit, on est une jeune fille, on est adolescente, à moitié adulte. On sait qu'on est une femme mais sans vraiment être l'intérieur de la femme (...) Et d'être mère, c'est avant tout de découvrir qu'à l'intérieur, c'est la femme qui va sortir en soi. De savoir si on est capable d'être attentionnée, d'être affectif. De savoir s'occuper, pas d'une poupée mais d'un vrai bébé. De savoir être patient avec lui. De donner de l'amour et en recevoir. Et d'être la mère à s'occuper de tout le monde, à gérer toute la petite famille en fait. C'est beaucoup de choses. C'est d'apprendre beaucoup de soi ». Du reste, on retrouve également le thème de la révélation dans les discours de certaines bénéficiaires de type 2 : « On apprend tout mais l'un et l'autre. L'enfant apprend de nous et nous, on apprend de l'enfant » (Dorothée, agent de service hospitalier, taux réduit).

²⁹⁹ Georges Menahem, « Activité féminine ou inactivité : la marque de la famille du conjoint », art. cit., p.50.

³⁰⁰ Odile Bourguignon, « La question de l'enfant », art. cit., p.96.

Le cas des bénéficiaire de « type 2 »

En effet, une partie des bénéficiaires de type 2 ont eu envie, elles aussi, d'élever elles-mêmes leurs enfants dès le départ. Mais chez ces dernières, cette envie coexiste avec celle de se maintenir en activité, à condition que celle-ci n'empiète pas sur la vie familiale. Virginie (auxiliaire puéricultrice, taux plein) explique qu'avant d'être mère, elle s'investissait dans sa vie professionnelle. Il faut comprendre ici qu'elle acceptait et souhaitait travailler à temps complet. Mais la naissance de sa première fille modifie les données : « *J'ai demandé un mi-temps tout de suite après la première, je l'ai eu six mois après et puis après, on me l'a refusé pendant un an (...) C'était l'horreur ! Oh, oui, parce que c'était pas voulu du tout, donc je l'ai mal accepté (...) Et après je suis repassée à mi-temps un an avant d'avoir la deuxième* ». Cette envie de se consacrer à l'éducation de ses enfants remonte à l'enfance : « *Déjà, l'envie de faire ce métier vient de là. Et en plus, je m'étais dit que jamais je ferais vivre à mes enfants ce que moi, j'ai vécu. J'ai pas été malheureuse, c'est pas du tout ce que je veux exprimer mais le manque de relations m'a fait faire autrement* ». Elle raconte, en effet, sa souffrance due à l'indisponibilité de ses parents : « *Mes parents étaient dans la restauration. Quand on était là, c'était : "Pousse-toi de là, tu me gênes."* Et c'est aussi pour ça que j'ai besoin de leur donner plus que j'en ai eu. C'était colonies, oncles et tantes, grands-parents. Oui, parce que la restauration, c'était pendant que nous, on était à l'école qu'ils avaient des moments où ils auraient pu être disponibles. Les moments où on était là, ils avaient du travail donc je l'ai très mal vécu ». On comprend assurément mieux pourquoi le fait d'avoir eu une mère active ne prédispose en rien au fait de travailler soi-même.³⁰¹ La dimension subjective, c'est-à-dire la façon dont a été ressentie l'activité de sa mère, n'est pas un élément négligeable.

Le mari de Virginie, élevé lui aussi par une mère active, a bénéficié d'une plus grande attention parentale : « *Complètement différent. Ses parents étaient agriculteurs. C'est vrai qu'ils avaient beaucoup de travail mais par contre, au moment où les enfants étaient là, ils étaient présents. Lui, il a pas souffert du tout de ça* ». Si le couple n'adhère pas à la division sexuée des rôles -son mari aide largement aux tâches domestiques- la priorité a cependant de tout temps été accordée à la carrière masculine. Ainsi, lorsque le couple se rencontre, et bien que Virginie exerce alors dans une structure qui lui plaît, c'est elle qui quitte son emploi : « *Je suis allée en crèche de ville dans le 94. Parce que c'était un peu la façon dont j'avais envie de travailler. C'était une crèche pilote qui voulait travailler selon les méthodes de Dolto. Et là, j'ai rencontré mon mari qui travaillait par ici [dans le Loir et Cher] qui m'a dit : soit, tu reviens, soit, on reste comme ça mais moi, je vais pas là-bas ! (rires) Donc, je suis revenue, j'ai pris une disponibilité* ».

Parce que l'entrée en maternité n'est ici nullement bouleversante, ces femmes ne peuvent être confondues avec les deux premiers portraits de mères primipares. Elles se caractérisent bien plutôt par une entrée dans la maternité qui se situerait à mi-chemin entre le troisième portrait -celui de la vocation maternelle mais sans référence au modèle traditionnel- et le quatrième portrait- celui de la poursuite d'une activité professionnelle mais de façon moins engagée. Pour résumer, l'entrée en maternité de ces femmes confine l'activité professionnelle au second plan (notamment par l'arrangement des horaires) conformément à ce qu'elles ont toujours envisagé. A l'instar des bénéficiaires de type 1, elles sont favorables à l'extension de l'APE au premier enfant : « *Je pense que ça peut être un bien. Parce que je vois pas pourquoi ce serait au deuxième et puis pas au premier. Quand on a envie d'avoir un enfant, on a envie de passer du temps avec lui* » (Katia, femme de ménage, taux plein). « *Oui, parce qu'il y a autant d'investissement moral et financier pour le premier. Et puis, je dirais même surtout pour le premier parce que justement, c'est tout nouveau et on a envie de tout voir* » (Sybille, coordinatrice, taux plein). Sûres de retrouver alors leur activité professionnelle, ou autorisées à la poursuivre à temps partiel, quelques-unes auraient probablement demandé à en bénéficier : « *Je me serais arrêtée* » (Virginie). « *Tout à fait, je l'aurais pris* » (Barbara, opératrice de laboratoire, taux réduit). Cela n'a toutefois rien de systématique. Certaines répondent qu'avec « *le recul* » (Odile, éducatrice spécialisée, taux plein), c'est-à-dire au regard de leur expérience récente, cela leur paraît une excellente idée mais il subsiste un doute sur le comportement qu'elles auraient adopté sur le moment. La constitution d'une famille coïncide, en effet, très souvent avec l'entrée dans la vie active ou tout au moins avec le premier emploi stable. Or, ces jeunes femmes ne souhaitent pas sortir du marché du travail sitôt entrées : « *Je sais pas, explique ainsi Odile, parce que j'avais pas cette idée. J'avais envie de travailler quand même. En plus, je commençais* ».

Toujours à l'image des bénéficiaires de type 1, si ces femmes peuvent s'inscrire dans une tradition familiale où la mère se consacre en priorité à sa fonction maternelle : « *Moi, je fais partie d'un type de famille où ma mère ne travaillait pas, mon père travaillait. Il était absent la semaine, il revenait le week-end (...) Moi, mon père*

³⁰¹ Stéfan Lollivier, « *Activité et arrêt d'activité féminines* », art. cit., p.26.

travaillait, ma mère travaillait pas parce qu'elle était au service des enfants » (Sybille, coordinatrice, taux plein), elles peuvent aussi tenir à ne pas reproduire l'éducation reçue. Dans sa description, Carole (assistante sociale, taux réduit) n'emploie pas moins de cinq fois le terme « disponible », preuve que le sujet lui tient à cœur : « Mes parents étaient agriculteurs et mon père était très pris par son travail et puis, ma mère, j'ai trouvé qu'elle était très prise aussi par son travail et j'ai l'impression qu'ils étaient pas très disponibles. Et c'est pour ça que j'ai envie d'être plus disponible, moi. Pas toujours renvoyer les enfants : "Plus tard, quand on aura le temps". J'ai envie d'être plus disponible (...) Oui, j'ai reçu une éducation avec des principes, des choses, mais pas suffisamment à l'écoute des enfants. Je trouve que j'avais des parents qui étaient pas suffisamment disponibles (...) Ça aurait pu être mieux en étant plus disponible ! ». A la naissance de sa première fille, Carole demande à ne plus travailler qu'à 4/5^{ème} de temps.

Maud (éducatrice jeunes enfants, taux réduit) a également souffert du manque de disponibilité maternelle : « Elle travaillait mais à la maison. Elle était présente mais pas très disponible parce qu'elle avait du travail (...) Trop occupée. Elle en souffrait elle-même d'ailleurs. On sentait bien, elle était toujours tiraillée et c'est peut-être pour ça que justement moi, je souhaite que mes enfants aient quelque chose de plus détendu. De par leur occupation, j'ai des souvenirs qui m'ont marquée, genre, oublier de venir me chercher à l'école. Enfin, c'est pas qu'on m'oubliait, c'est qu'ils étaient coincés, quoi ! Donc, attendre sur le trottoir, ça m'est arrivé plusieurs fois, j'avais du mal. Et c'est vrai que ce qu'on vit, on a souvent envie que les enfants vivent autrement. On s'y attache à ces choses-là ». Comme Virginie, au départ, elle consacre beaucoup de temps à sa vie professionnelle : « Moi, à Paris, j'étais disponible, y avait des week-ends, là c'est pas le cas en crèche mais partir faire des déplacements, quatre-cinq jours d'affilée jour et nuit, ça ne me gênait pas (...) J'aimais bien ! Ça me correspondait bien. Mais parce que j'étais disponible à cette époque-là. J'avais ni mari ni enfant donc je pouvais m'investir dedans. Et c'est vrai que comme ça, ça m'intéressait bien. Y avait pas de question à se poser, quoi ! ». Elle sait que le jour où elle deviendra mère, elle ralentira le rythme : « Quand on a des enfants, on change d'optique, hein ? ». Finalement, la question de l'investissement ne se posera pas dans un premier temps puisque Maud, à la naissance de son premier enfant, est au chômage. Elle raconte l'ambiguïté de cette situation à la fois bien vécue sur le plan maternel et angoissante sur le plan professionnel : « C'était pas évident parce qu'en même temps, on a envie de rester. Je veux dire élever sa fille pendant un an, c'est quand même super. On est au chômage donc on est toujours inquiet, ça c'est embêtant ». Le plaisir de pouvoir élever sa fille est gâché par le non-emploi et la peur que cette situation perdure : « Parce qu'on est quand même tenu quand on est au chômage de mener une recherche d'emploi et c'est normal, on est donc partagé entre le fait qu'on n'est pas pressé parce qu'on a son enfant à élever et en même temps, je fais des demandes parce qu'il faut quand même que j'en fasse et parce qu'inconsciemment, on se dit, faut quand même que je retrouve du travail pas trop tard. C'est un sac de nœuds à ce moment-là. C'est pas évident de faire un choix. Et puis, parfois, le choix se fait tout seul, une offre d'emploi arrive et ça peut fonctionner ». Maud retrouve effectivement un emploi alors que sa fille a atteint son premier anniversaire. La reprise d'activité est à la fois souhaitée, en ce qu'elle met un terme à une vive inquiétude, et difficile, en ce qu'elle ne permet plus d'être suffisamment disponible pour l'enfant : « Je me suis rendue compte que c'est très ambigu le travail. Ça veut dire que quand on n'en a pas, qu'on en cherche, ça nous bouffe parce qu'on se dit : j'aimerais bien travailler. Quand on travaille, on se dit : j'aimerais bien ne pas travailler de temps en temps. Donc, on n'est jamais content pas rapport au travail ».

Cependant, quels que soient les souvenirs issus de l'enfance, l'éducation reçue n'a pas toujours d'impact (ou celui-ci n'est pas clairement conscientisé). Chez Catherine (assistante de cabinet, taux réduit), l'évocation de sa mère provoque au niveau de la gorge l'apparition de subites rougeurs dévoilant bien son malaise : « Des parents commerçants. Donc, toujours là, par contre. Toujours là mais pas disponibles (...) Après, amour maternel, je dirais un peu manquant (...) Peut-être pas une qualité d'enfance respectée. On nous a fait grandir assez vite (...) Ça signifie que des distances, pas d'amour, on se confie pas ». A l'inverse, elle explique que la mère de son conjoint à laquelle « on peut se confier, discuter » était une « maman présente, toujours disponible ». Elle avoue entretenir aujourd'hui de bien meilleures relations avec sa belle-mère qu'avec sa mère. L'éducation reçue par le mari est présentée comme un idéal : « Je vois vis-à-vis de ce que mon mari a vécu. Il y a un fossé ». Pourtant, avant d'accoucher de son premier enfant, Catherine n'avait jamais songé à diminuer son activité professionnelle. Bien au contraire, puisque travaillant à contrecœur dans un cabinet comptable, elle envisageait plus ou moins de rejoindre le milieu de l'hôtellerie dont elle n'était pourtant pas sans savoir qu'il est peu compatible avec une vie de famille : « C'est vrai que l'ambiance hôtelière me convenait tout à fait (...) J'ai fait un choix autre vis-à-vis de mes enfants. Je me rends compte que toute façon en étant dans l'hôtellerie, j'aurais pas apporté la même chose à ma famille ». La naissance de son fils, en lui faisant découvrir un nouvel univers, remet donc en cause non seulement ses éventuels projets mais également sa façon de penser : « Parce que je sais qu'avant d'avoir Adrien, je me disais, qu'est-ce que je vais faire à la maison, etc. ? Je me rendais pas compte ». La venue de l'enfant engendre aussi un nouveau rapport au travail : « Y a des choses que je me suis

rendue compte au retour de mon congé mat' de mon fils en juin 93. Quand j'ai réintégré l'entreprise après mon congé mat', là, y a eu des choses qui passaient plus (...) Des rapports avec les collègues que j'admettais plus. Y a des petits coups bas, des choses comme ça que je ne tolérais plus. Mais justement parce qu'il y avait eu cette coupure par rapport à mon congé mat'. Peut-être aussi parce que j'étais dans mon monde bébé et puis que j'avais d'autres priorités, et puis, c'était vraiment des petites querelles, des petits pics, donc, j'ai pris l'attitude, on appelle ça « faux cul », nous, au bureau. C'est-à-dire, on laisse glisser, quoi ! C'est pas facile mais bon ! ». Toutefois, à cette époque, Catherine n'envisage pas encore de réduire son activité professionnelle.

Dans la mesure où la première maternité a ici ouvert une brèche, qui détourne des projets initiaux, l'histoire de Catherine se rapproche de celle de Stéphanie, la jeune femme prise en exemple dans le portrait n°1. La ressemblance est un peu plus frappante avec Viviane (ex assistante maternelle, taux plein). Avant sa première grossesse, Viviane était caissière dans une grande surface. Hormis la stabilité dans l'emploi, elle ne voyait guère d'attrait à ce travail : « Bah, caissière... C'est vrai qu'on se sent en sécurité quelque part parce que pour qu'un gros magasin comme ça ferme, faudrait vraiment que, je sais pas, un ouragan... Mais en dehors de ça... C'est un peu l'usine ». Après quelques années d'exercice, elle entreprend des cours par correspondance afin de devenir secrétaire médicale : « J'en ai eu ras la casquette donc au bout de trois ans et demi, j'ai dit, ça suffit, je prends des cours. J'ai fait une première année au CNED toujours de secrétariat médico-social. Très bien, ça s'est très bien passé (...) J'étais très motivée au début. J'avais des supers notes ! Si j'avais eu des notes comme ça à l'école, j'aurais jamais fini dans le dessin industriel, c'est clair ». En dépit d'une première année brillante, elle abandonne les cours peu après être tombée enceinte et avec eux, ses ambitions professionnelles : « Je suis passée en deuxième année, je suis tombée enceinte de mon fils, j'ai fait les trois premiers mois et après, je me suis retournée sur mon gros ventre et je voyais plus que ça ». Car, contrairement à la jeune femme prise en exemple par V. Cicchelli, Viviane s'immerge complètement dans la maternité dès la grossesse : « Je pensais être assez forte en me disant, même si je suis enceinte, je finirai et puis, finalement, ça me démotivait. Je pensais trop au bébé qui allait arriver. C'est comme ça ». Comme Marlène, cette employée de maison qui démissionnera pour ne pas avoir à se séparer d'un enfant espéré huit longues années, Viviane évoque le fait qu'elle ait attendu longtemps d'être enceinte : « C'est vraiment quand je me suis retrouvée enceinte de Cédric que... J'ai attendu deux ans d'être enceinte donc quand c'est arrivé, j'étais dans un petit nuage ! ». Après cette naissance, Viviane qui n'est pas favorable à une extension de l'APE au premier enfant (« Bah, au premier, je crois qu'on peut encore assumer. C'est vache pour celles qui pensent que ce serait bien au premier. Non, au premier, j'avais pas du tout songé à arrêter de travailler »), ne reprend cependant son travail de caissière qu'à mi-temps. Puis, elle demande un agrément afin de devenir assistante maternelle à son domicile. Une activité qui lui permet d'élever simultanément son propre fils. Désormais à la maison, Viviane prend en charge la quasi-totalité du travail domestique : « Le plus marrant, c'est que la première année où l'on vivait ensemble et où on n'avait pas d'enfant, je ne travaillais pas et je lui avais dit : je ne me tape pas tout le ménage. Et en fait, petit à petit, y en a eu de moins en moins ! (rires) ».

Pour l'autre partie des bénéficiaires de type 2, ni un moindre investissement professionnel, ni l'abandon de projets de carrière, ne sont à l'ordre du jour après le premier enfant. L'histoire de Christelle (aide-soignante, taux réduit) s'apparente ainsi au second portrait : le partenaire joue ici un rôle fondamental au niveau de l'investissement professionnel féminin. Titulaire du BAFA, Christelle travaillait de temps en temps dans l'animation avant d'être enceinte. Sa grossesse ne se passe pas très bien : « C'est d'ailleurs pour ça que j'avais tout arrêté, il me fallait du repos complet ». Désormais sans emploi, elle s'inquiète de son avenir, son concubin l'encourage à entreprendre des démarches : « En fin de grossesse, vers sept mois, c'est là qu'on en a discuté : quand je vais avoir accouché, qu'est-ce que je vais faire ? Il me dit : "Va voir à l'ANPE te renseigner. Y a toujours des trucs d'affiché donc tu regardes..." Et puis, je sais plus si c'est lui ou quelqu'un d'autre qui m'a dit : "Faut aller voir un conseiller d'orientation" ». Christelle a dans l'idée de devenir auxiliaire puéricultrice ; le conseiller d'orientation lui propose de faire une formation d'aide-soignante. Elle reçoit l'aval de son concubin : « C'est lui qui m'a poussée à refaire une formation professionnelle, enfin, poussée... Je savais pas trop quoi faire, il m'a dit d'aller me renseigner. Je lui dis : "Auxiliaire puéricultrice ou aide-soignante ? " Il me dit : "C'est toi qui vois, tu aimes le côté relationnel donc l'un ou l'autre, ça ira" ». Christelle se décide finalement pour la formation d'aide-soignante. Cette dernière exige des sacrifices familiaux : « Disons que Hugo était en bas âge, il avait 18 mois donc l'hôpital, c'est du matin ou du soir. Mon ami, à l'époque, travaillait aussi en équipes. Donc, je faisais mes plannings, je disais la semaine prochaine, il est du matin, donc faut que je sois du soir et nous, on se voyait pas. On se croisait ». Mais elle peut compter sur le soutien actif de son partenaire : « Il trouvait ça bien que je reprenne mes études (...) C'est-à-dire, les jours où je craquais, il me disait : "Non, il reste tant de mois alors tu vas pas abandonner." Quand il voyait que j'étais en plein examen, c'est lui qui s'occupait de faire à manger, de sortir Hugo pour que je sois au calme pour que je puisse réviser ». De son côté, le concubin a renoncé, quelques années auparavant, à une profession qui ne lui permettait pas d'avoir une vie de famille :

« Quand il était à E., il gagnait bien sa vie mais ce qu'il dit : "A côté, j'avais pas de vie de famille. J'avais que le dimanche mais j'étais crevé, je pouvais rien faire, je faisais que payer des impôts" ». Plus tard, alors que Christelle, diplômée de l'école des aides-soignantes, travaille en CDD, l'opportunité d'un contrat stable se présente. D'abord réticent, parce qu'il craint de ne plus la voir, le concubin encourage de nouveau Christelle à prendre cet emploi : « J'étais sur un contrat à durée déterminée et puis y avait un poste de nuit qui se libérait et donc la surveillante m'a demandé si ça m'intéressait. En CDD avec peut-être au bout un CDI. J'ai dit : je sais pas, va falloir que j'en parle à mon ami. Elle m'a fait comprendre qu'il fallait pas que je la laisse sans réponse trop longtemps. Donc, le soir, on en a discuté, il me dit : "Tu te rends pas compte..." Le lendemain, j'en ai discuté avec la surveillante : avec mon fils, mon ami... Et elle m'a dit : "Le poste, c'est dans quinze jours, vous allez être en formation" et elle m'a fait comprendre aussi qu'on était le 3 septembre et que mon contrat se terminait le 31 décembre. Donc, si je prenais pas le poste... A la fin, on s'est dit, mon ami m'a dit : "Bah, tu le prends" ».

Enfin, des bénéficiaires de type 2 correspondent au quatrième et dernier portrait. Ces femmes n'auraient pas été intéressées par une APE dès le premier enfant : « J'aurais pas pris » (Laurence, assistante chef de projet, taux réduit). « Moi, ça ne m'aurait pas intéressée » (Elisabeth, infirmière, taux réduit). Pourtant, comme les précédentes bénéficiaires, la disponibilité ou l'indisponibilité de leurs mères les a marquées : « C'était très bien. Je me rappelle les goûters, les sorties d'école et tout ça » (Clarisse, secrétaire, taux réduit). « Maman était là puisque mes parents étaient exploitants donc mon père et ma mère étaient là, ils travaillaient tous les deux sur l'exploitation... Enfin, on était quand même assez libre (...) Mais bon, ils étaient quand même là, je veux dire s'il y avait un problème, on savait où les trouver, ils étaient en train de faire leur travail. C'est vrai qu'à chaque fois quand on était à la maison, y avait quelqu'un » (Laurence). Pour elles aussi, activité professionnelle et indisponibilité tendent à être associées, à plus forte raison, si le conjoint a vécu une expérience plus heureuse avec une mère au foyer, ou au contraire, moins heureuse avec une mère active : « Elle avait pas le temps. Elle avait le temps de rien. Ils ont eu tous les trois les dents abîmées. C'est pas du laisser-aller parce qu'elle est très bien cette femme mais un manque de temps (...) Lui [mon mari], il dit ça, c'était un manque, oui » (Clarisse).

Ingrid (déléguée médicale, taux réduit) a été élevée par une mère au foyer dont elle garde de bons souvenirs : « Elle était très disponible. C'est vrai qu'une maman qui ne travaille pas et d'autant plus qu'il y a une vingtaine d'années, elle était disponible et corvéable (...) C'est vrai que c'était très agréable et c'est vrai que c'est pour ça que j'essaie avec mes enfants de reproduire ça, de rentrer à la maison. Rentrer de l'école et avoir sa maman qui est là pour le goûter, les devoirs. Donc, c'est un peu cette ambiance familiale et détendue que j'aimerais bien retrouver avec mes enfants. Je ne peux pas retrouver sachant que je travaille mais au moins le mercredi, le samedi et le dimanche, être là le plus possible à la sortie de l'école. C'est le genre de détails dont on se souvient ». Si elle se place en digne héritière de sa mère, ce n'est pourtant qu'à partir du deuxième enfant qu'elle songe à diminuer son temps de travail. Certes, les souvenirs qu'elle se remémore sont liés à l'époque où elle-même était scolarisée. Cela peut-il expliquer qu'elle ne diminue son temps de travail qu'après sa seconde maternité, c'est-à-dire alors que l'aîné est entré à l'école ? En réalité, cela semble une explication insuffisante car il en allait pareillement des femmes qui ont changé de comportement d'activité dès la première maternité. Phénomène qui est en soit logique puisque l'on n'a jamais de souvenirs du bébé que l'on a été... A l'époque de la première maternité, Ingrid redoute donc bien plus de ne plus pouvoir s'investir dans son travail que de ne pas s'occuper suffisamment de son enfant : « On a plus l'appréhension du fossé entre le travail et la vie familiale. Et je crois qu'on appréhende le fait que la vie professionnelle va changer, si en travaillant, on va arriver. Je trouve que moi, je m'étais peut-être moins bien organisée avec Clément. Et j'avais plus peur entre guillemets de ne pas assurer mon travail. Ca voulait dire que j'ai travaillé tout le temps ».

Précisons encore que ces femmes ont pu avoir du mal à être enceintes. « C'est vrai que j'ai eu beaucoup de difficultés à avoir un enfant, ça été trois ans difficiles (...) Je tombais enceinte sans problème mais je perdais les bébés, ça se passait très mal. J'ai été obligée d'être arrêtée pendant toute la grossesse de Marion parce qu'il y avait pas 50 solutions pour garder le bébé » raconte Muriel (conseillère clientèle, taux réduit). Celle-ci accepte ce repos forcé non seulement parce que c'est la condition pour mener à terme sa grossesse, mais aussi parce qu'elle garde la perspective de retrouver à brève échéance son activité professionnelle : « Je savais que ça durait 9 mois, que c'était pour une bonne cause. Je prenais ça du bon côté ! ». La naissance de cet enfant tant attendu n'altère pas son engagement professionnel. Ainsi, lorsque l'enfant paraît, aucune de ces femmes ne change, ni ne songe d'ailleurs à modifier ses habitudes de travail.

L'entrée dans la maternité, tout en confirmant la distinction entre bénéficiaires de type 1 et bénéficiaires de type 2, a introduit un clivage au sein des secondes.

Il y a celles pour lesquelles la maternité a entraîné un changement « *d'optique* », pour reprendre les termes d'une interviewée. Soit ce changement qui se concrétise par un contrôle de l'investissement professionnel (aménagement des horaires) était prévu : les femmes ont toujours su qu'elles privilégieraient leur soi maternel. Dans ce cas, la personnalité des femmes n'est pas profondément changée. Soit les femmes n'avaient jamais pensé que la maternité les conduirait à renoncer à leurs ambitions ou à leurs projets professionnels. Et puis, il y a celles pour lesquelles la maternité, soit n'entraîne pas de bouleversement au niveau de la répartition des investissements professionnels et familiaux (il s'agit de celles qui se rapprochent du quatrième portrait), soit n'empêche pas la femme de s'engager dans la sphère professionnelle de façon plus importante qu'auparavant (elles se rapprochent alors du deuxième portrait).

L'entrée dans l'APE

Selon la façon dont les femmes sont entrées en maternité, le recours à l'APE ne recouvre pas le même sens. Pour paraphraser V. Cicchelli, l'entrée dans l'APE peut être appréhendée sur le mode du bouleversement : elle signe une rupture avec le choix de vie élu après la première maternité (l'investissement professionnel). Ou alors, l'entrée dans l'APE s'inscrit en continuité avec la première maternité en confortant la primauté du soi maternel sur le soi professionnel. Il en ressort plusieurs raisons de « vouloir » prendre l'APE.

- Premièrement, la volonté de faire comme pour le premier enfant. Cette attitude est celle des bénéficiaires de type 1 qui n'avaient pu se résoudre à se séparer de l'aîné. Chez ces femmes, le choix de l'APE s'inscrit en continuité avec l'option de vie de tout temps prévue. C'est pourquoi sans doute, aucune n'a éprouvé le besoin d'en parler à son entourage familial ou amical. Le seul interlocuteur qui soit intervenu au moment de la prise de décision est le conjoint dont elles ont reçu l'entière approbation : « *Lui, il est comme moi, il voyait pas quelqu'un d'autre s'en occuper* » (Séverine, ex assistante maternelle).

- Deuxièmement, la volonté d'investir plus encore la sphère familiale au détriment de la sphère professionnelle.

C'est le comportement remarqué chez certaines bénéficiaires de type 2. Chaque naissance porte atteinte à leur niveau de disponibilité professionnelle : « *C'est venu au fur et à mesure des naissances. Parce qu'au début, j'avais plutôt une tendance à m'investir côté professionnel, c'était différent (...). Déjà, à la naissance d'Anaïs, la première, et puis un peu plus à la naissance du deuxième* » (Carole). « *Ca a changé parce que je suis moins disponible au niveau horaire. Avant, on me téléphonait, faut remplacer untel, oui. Quand j'ai eu mon premier, déjà, et maintenant avec deux !* » (Odile, éducatrice spécialisée, taux plein). Carole (assistante sociale) passe d'un 4/5^{ème} de temps à un mi-temps. Odile, jusqu'à présent seulement vigillante sur les dépassements d'horaires, cesse complètement de travailler. Virginie (auxiliaire puéricultrice) qui ne voulait plus travailler qu'à mi-temps après son premier enfant, opte elle aussi pour le retrait d'activité. Tout comme Viviane, devenue assistante maternelle agréée après la naissance de son premier fils. Toutes ces femmes s'affranchissent encore plus du monde du travail au profit de leur rôle maternel.

Contrairement aux précédentes, sans doute d'ailleurs parce que dans leur cas, le choix de l'APE entraînait tout de même un changement de situation d'activité, ces femmes ont discuté de la prestation avec leur entourage. De fait, si les femmes sont convaincues que c'est mieux « *Au niveau relationnel avec les enfants* » (Virginie, auxiliaire puéricultrice, taux plein), elles doutent que financièrement parlant, le recours à la prestation soit viable. Les réactions de leurs connaissances, dans l'ensemble positives, les créditent dans leur choix : « *[On me disait] que j'avais bien de la chance ! Que j'avais raison* » (Virginie). « *On en parlait, ouais. En général, on me disait : "T'as raison, t'as qu'à en profiter" (...). Les femmes dont l'enfant était sorti de l'âge quand c'est arrivé et : "Oh, si ça avait existé, j'aurais pas hésité non plus !" (rires)* » (Viviane, ex assistante maternelle, taux plein). Quant aux conjoints, leur assentiment est acquis d'avance : « *Je crois que pour lui, c'était aussi normal que pour moi de le prendre. Même avant de savoir qu'on allait déménager, on s'était un peu entendu comme ça, quoi !* » (Viviane). « *Ca jamais été vraiment un problème. Je crois qu'on s'entendait bien tous les deux à ce niveau-là* » (Carole, assistante sociale, taux réduit). « *Y a pas eu de dilemme* », confirme Virginie.

- Troisièmement, la volonté de se rattraper avec le second enfant. Elle concerne les bénéficiaires de type 1 et 2 qui n'avaient pas pu, financièrement, diminuer ou cesser leur activité professionnelle pour l'aîné des enfants. La séparation d'avec l'enfant avait été vécue de façon douloureuse : « *Parce que j'ai pas eu l'occasion pour ma fille, d'élever ma fille, elle a été en nourrice parce que je travaillais et puis, moi, je trouve que c'est une bonne chose d'être à la maison, avec ses enfants. En profiter quand même. Parce que vous savez quand faut se séparer de son bébé à deux mois et demi, l'emmenner chez*

une nourrice, c'est petit, hein ? Ca fait mal au cœur, hein ? » (Armelle, opératrice soudeuse, « type 1 »). « C'était très dur, surtout les premiers temps. C'était dur. J'ai commencé en hiver en plus, donc sortir le bébé en plein hiver, c'est horrible, je trouve. C'était dur pour le bébé. Mais je pouvais pas faire autrement donc je faisais comme ça et puis c'est tout » (Natacha, ex employée de bureau, « type 1 »). Frédérique (ex assistante commerciale, « type 2 », taux plein), pour sa part, était mariée à l'époque à un « artiste » qu'elle entretenait. Elle exerçait alors une profession particulièrement « prenante », comprenant de nombreux déplacements. Comme les ressources familiales provenaient de son seul salaire, elle n'avait pas osé mettre un terme à cette activité (ce qu'elle fera après avoir rencontré son second mari). Elle garde un mauvais souvenir de cette période : « Disons que la période où vraiment j'ai estimé où j'ai été absente, ça a duré du moment où ma fille est née et avait entre onze et douze mois. Là, je reconnais que c'était dur pour moi et je pense que pour elle... Bon, je m'arrangeais qu'il y ait des relais mais je pense que je l'ai plus ou moins bien vécu. Entre guillemets, disons que j'aurais aimé être plus présente ».

Ces mauvais souvenirs sont exacerbés par le sentiment de culpabilité : « J'ai énormément de regrets d'avoir été obligée de reprendre mon travail. Ca, j'ai le regret (...) Je sais pas, est-ce qu'on se sent un peu fautive ? » (Armelle). « Les moindres bobos, les moindres soucis des enfants, être toujours à l'écoute, qu'on passe pas à travers des choses que plus tard, on pourrait nous reprocher. Nous dire : "T'as jamais fait attention à ça, t'étais pas là". Même si on n'est pas tout le temps ici [à la maison], faire toujours attention à ce qui se passe dans sa vie » (Barbara, opératrice de laboratoire, « type 2 », taux réduit). Les femmes culpabilisent d'autant plus qu'effectivement les enfants en grandissant peuvent être leurs premiers juges : « On élève mieux ses enfants comme ça [en restant à la maison]. Moi, t'étais jamais là pour moi » (fille de Marianne, ex vendeuse, « type 1 »). « Thibault m'a souvent reproché de travailler (...) Petit. Quand je parlais au travail, pour lui, c'était une déchirure » (Dorothee, agent hospitalier, « type 2 », taux réduit). Or, la tendance actuelle cautionne le ressenti des enfants comme vérité première, invitant les parents à se plier aux demandes enfantines. Si l'enfant se plaint, c'est qu'il a réellement des raisons d'agir ainsi et il est impératif de remédier à sa souffrance. Principe des plus louables si ce n'est que l'enfant est par nature créateur de besoins. Une réponse apportée à un désir en crée immédiatement un nouveau. Mais cela, la plupart des parents l'ignorent.³⁰²

Loin de seulement céder à la pression culpabilisante, les femmes regrettent de ne pas avoir « profité » de leur premier enfant : « [J'ai pris l'APE] pour élever la dernière. Pour Kevin, j'avais pas le droit donc j'ai pris Cindy. Pour en profiter. Parce que Kevin, j'en n'ai pas profité » (Nadia, ex ouvrière d'usine, « type 1 »). « [J'ai pris l'APE] parce que j'ai eu l'impression d'avoir raté plein d'événements dans la vie de mon aîné. D'avoir raté quelque chose. L'aîné, j'en ai souffert pour ça, je l'ai pas vu grandir » (Dorothee, agent hospitalier, « type 2 », taux réduit). Il y a donc, chez les unes et les autres une volonté de se rattraper pour couper court à toute culpabilisation, et celle de partager ce temps avec le second enfant qu'elles n'ont pu connaître avec le premier. Ce qui fut alors cause de souffrance. Un commentaire laissé sur un questionnaire exprime parfaitement ce double enjeu : « Je souhaite juste dire que l'APE serait très appréciée dès le premier enfant, car cela permettrait à certaines femmes de pouvoir : élever, profiter des moments de la petite enfance et de ne pas culpabiliser très fort si elles ont dû donner leur enfant à une nourrice. En tant que femme, on devrait avoir le choix. Merci » (conditionneuse, taux plein).

Ici, l'entourage, professionnel, amical et familial, a parfois joué un rôle influent. Qu'il « incite » à suivre son exemple, ou plus simplement communique sur la prestation, il a encouragé les femmes à demander l'APE : « Par ma sœur. Elle a pris un congé parental. Trois ans comme moi. Elle m'a dit : "Ce serait plus avantageux pour toi". Elle me dit : ²Calcule, les frais de nourrice, tes frais de route, calcule tout². Et puis, c'est vrai que c'était plus avantageux » (Nelly, ex aide à domicile, « type 1 »). « On en parlait entre nous [ouvrières]. Toute façon, dès que le congé parental est sorti, on disait : ²Ah, bah, oui, moi, je prendrai mon congé parental.² Ah, oui, oui, ça c'était clair pour tout le monde » (Armelle, opératrice soudeuse, « type 1 »). « Ta cousine [à son mari], là. En fait, c'est un peu elle qui m'a poussée, enfin qui m'a donné des renseignements sur ça et c'est un peu elle qui m'a dirigée sur cette voie-là » (Christine, employée de bureau, « type 2 », taux réduit). « Mon fils avait déjà un an passé et j'y avais pas pensé avant. Et en fin de compte, mon supérieur hiérarchique nous a parlé de ça en disant : ²Vous savez que vous avez un jeune enfant de moins de trois ans, vous pouvez prendre l'APE.² J'en avais entendu parler mais c'est vrai que je m'étais jamais penchée sur le problème. Parce que pour moi, je me disais financièrement, je peux pas. Et puis, parce que c'était d'abord le mi-temps et ça me faisait une perte de salaire vraiment trop importante. Et quand elle nous a parlé de

³⁰² Sylviane Giampino, Les mères qui travaillent sont-elles coupables ?, op. cit., p.97.

ça, elle nous a dit : ²Y a un 80% de possible.² Et là, 80%, je me suis dit peut-être... » (Maud, éducatrice jeunes enfants, « type 2 », taux réduit).

Les conjoints sont apparus éminemment favorables à la cessation ou à la diminution d'activité de leurs femmes. Même si ces dernières mettent un point d'honneur à préciser que la décision de recourir à l'APE leur appartenait ou était consensuelle, elles ont plutôt été encouragées dans cette voie. Chez la plupart des maris des bénéficiaires de type 1, le retrait d'activité féminin rejoint les convictions traditionalistes dont ils ne se cachent pas : « Il était d'accord puisqu'il voulait que je reste à la maison. Donc, pour lui, y avait pas de problème. Mais c'était moi qu'avait décidé, point » (Annabelle, ex agent de service). « Mon mari m'avait dit : ²Tu te rends compte, trois ans sans travailler, tu peux élever les enfants, faire ce qu'il y a à faire, tu feras le ménage et le repassage parce que tu seras pas à C. ¹ Ca c'était fabuleux. C'est vrai sa mère a toujours été à la maison donc il a toujours conçu la femme au foyer » (Delphine, serveuse). « Parce que pour lui, c'est normal qu'une mère élève ses enfants. Il est pas vieux jeu, c'est pas ça mais bon, lui, il préférerait que je sois à la maison à élever les enfants, ça c'est sûr » (Armelle, opératrice soudeuse). Les autres conjoints, sans être opposés à l'activité de leur femmes, voient un certain intérêt personnel à ce que celle-ci cesse ou diminue son activité professionnelle : « Il était d'accord, on l'a fait d'un commun accord. Lui, il était très content ! (rires) (...) Parce que je pense que c'est toujours sympa d'avoir sa petite femme à la maison ! (rires) Mais il est pas du tout macho, je pense que c'est agréable pour tout le monde » (Frédérique, ex cadre commerciale, « type 2 », taux plein).

- Quatrièmement, la volonté d'investir pour la première fois le rôle maternel de façon conséquente.

Ce comportement est celui des bénéficiaires de type 2 que la première naissance avait perturbées sans toutefois remettre en cause la façon de travailler : « Non, parce que Thomas, à l'époque, il a pas mal pris d'aller en nourrice. Non, puis, ça se passait bien. Je pense que c'est en vieillissant que j'ai vu ça autrement » (Katia, femme de ménage, taux plein). Pour ces dernières, le recours à l'APE signe une nouvelle étape vers l'affranchissement professionnel. Il en va ainsi de Catherine, cette assistante de cabinet dont le rapport au travail avait commencé à évoluer après son retour de congé maternité. Dès la naissance du second enfant, sa position s'est affirmée, comme arrivée à maturation : « J'ai évolué quand même au niveau mentalité. C'est pareil, on vieillit donc on voit les choses différemment ». Elle opte pour une APE à taux réduit.

Hasard des entretiens ? Toujours est-il que si l'entourage a été consulté, son opinion semble ne pas avoir beaucoup influencé les femmes dans leur décision finale : « J'en ai discuté un peu avec ma belle-mère. Mais j'estime être assez grande pour prendre mes décisions toute seule. J'ai besoin de l'avis de personne. On me disait : ²Pourquoi pas ?² » (Katia, femme de ménage, taux plein). « Y en a qui réagissaient très bien et puis d'autres, pas bien. C'est à nous de choisir, ce que pensent les autres... » (Mylène, aide laboratoire, taux réduit). Les femmes ne reconnaissent de véritable légitimité qu'à l'opinion de leurs conjoints. Or, ceux-ci adoptent à l'endroit de la prestation l'attitude bienveillante remarquée précédemment. Pas forcément « pro-foyer », ils sont néanmoins partisans d'une mesure qui les décharge des occupations domestiques : « Bien, je pense que ça résolvait pas mal de choses qui allaient bien se passer, quoi ! La garde des enfants, le calme. Il s'est dit, elle va s'arrêter, je vais faire encore moins de choses ! » (Katia, femme de ménage, taux plein). « Ca l'arrangeait aussi parce que ça lui faisait moins de travail à la maison, il avait pas les enfants à s'occuper » (Mylène, aide sanitaire, taux réduit).

Les bénéficiaires pour lesquelles la première maternité n'avait pas remis en cause leur engagement professionnel font aussi partie de ces femmes qui vont désormais consacrer plus de temps à leurs enfants. Ce changement d'orientation semble lié à une subite prise de conscience du rôle de mère. Celle-ci fait suite à un « moment critique » au sens où l'entend A. Strauss, c'est-à-dire un moment « du développement des individus où il faut faire le bilan, réévaluer, réviser, revoir et juger à nouveau ». ³⁰³

Ce sont souvent les difficultés de conciliation qui ont joué le rôle de déclencheur. Muriel (conseillère clientèle, taux réduit) raconte qu'elle se rendait compte de l'antagonisme entre son activité professionnelle à plein temps et sa conception de l'intérêt de l'enfant : « J'ai trouvé ça dur surtout pour elle. Petit, avoir des semaines comme ça. Je l'avais mise à l'école qu'à trois ans, elle a été le plus longtemps possible chez la nourrice ». Mais la disponibilité ne faisait alors pas partie de sa définition du rôle maternel : « Pour l'aînée, j'avais pas du tout, c'est vrai que ça m'était pas venu l'idée de prendre [un temps partiel]... C'est vrai que c'était dur pour elle d'avoir

³⁰³ Anselm Strauss, Miroirs et masques, Métailié, 1992, p.106.

des semaines chargées, l'école... La nourrice... ». La prise de conscience est accélérée par les difficultés d'organisation qu'elle rencontre après la seconde naissance : « Pour me donner plus de temps à la maison parce que je suis très maniaque et puis essentiellement pour les enfants. Comme j'ai pas pris l'APE tout de suite, les deux enfants pour eux, c'était garderie, cantine, garderie, ils faisaient des journées très chargées. Le mercredi, c'était encore chez la nourrice, c'est vrai que je me dis, les pauvres, ils ont pas demandé ça. Quand on a choisi d'avoir des enfants, je pense qu'il faut quand même leur donner... ».

L'apparition de nouveaux enjeux, dont les femmes s'aperçoivent qu'ils sont incompatibles avec l'exercice d'une activité professionnelle à plein temps, force également la prise de conscience : « Alors, je crois que lorsqu'on a un premier enfant, on ne s'aperçoit pas forcément de ce dont ils ont besoin (...) Mais bon, à partir du moment où le deuxième arrive, c'est là qu'on réfléchit plus. Le premier va rentrer à l'école donc, le mercredi, c'est important qu'il se repose, les siestes de l'après-midi, qu'il n'ait plus les horaires de la semaine. C'est beaucoup plus quand le deuxième arrive qu'on réfléchit » (Ingrid, déléguée médicale, taux réduit).

Sur le rôle joué par l'entourage, il n'y a rien que l'on n'ait déjà remarqué. Il est parfois celui qui informe sur le dispositif et exhorte à en bénéficier, par ses commentaires élogieux et son entière adhésion à un système qui permet de moins travailler : « Par les collègues qui pratiquaient ça, chez nous, y a beaucoup de femmes qui ont pratiqué le temps partiel, l'APE (...) Et puis, quand j'ai eu ma deuxième fille, je me suis aperçue que j'étais débordée. C'est là que j'ai dit : pourquoi pas moi ? (...) [Mes collègues] m'ont dit que c'était très bien. Nous, chez nous, beaucoup de femmes travaillent à temps partiel. C'est vrai moi, je sais pas pourquoi, j'y avais jamais pensé dans un premier temps » (Muriel, conseillère clientèle, taux réduit). « La grand-mère, la génération plus vieille, là c'est une femme qui n'a jamais travaillé ! Moi, je vois ma grand-mère, c'est ça, c'est son discours. C'est pas possible qu'une femme travaille, non, avec des enfants. En plus, elle n'en a eu qu'un ! Moi, j'en ai deux. Elle me plaignait terriblement » (Clarisse, secrétaire, taux réduit). « En général, on a des amis qui étaient dans notre cas. Qui avaient le deuxième, qui faisaient comme nous. En règle générale, ils ont pris au deuxième un congé parental » (Elisabeth, infirmière, taux réduit). Mais l'entourage peut tout aussi bien, là encore, être peu influent : « Y en a qui comprennent très bien, puis y en a qui comprennent pas du tout qu'on puisse s'arrêter de travailler (...) [Ils me disaient] rien de particulier mais bon, on sentait dans leur comportement que eux ne se seraient jamais arrêtés de toute façon » (Valérie, vendeuse, taux plein). De même, les conjoints ne dérogent pas à la règle, en ce qu'ils soutiennent une décision qui ramènera (au moins partiellement) leur femme au foyer ou les libérera du travail domestique : « Lui, il était très heureux. Parce qu'il a des horaires aussi pas marrants. C'est vrai que j'étais à la maison, j'étais là, je m'occupais des enfants. Pour mon mari, c'était bien ça ! » (Elisabeth, infirmière, taux réduit).

2. L'investissement de la maternité

Qu'elles aient cessé de travailler ou diminué leur temps de travail dès le premier enfant, qu'elles aient culpabilisé, souffert de ne pouvoir alors le faire, qu'elles n'aient eu envie que sur le tard (au deuxième enfant) de le faire, qu'elles aient pris une APE à taux plein ou à taux réduit, bref, quels que soient les parcours et les choix de chacune, toutes ont en commun de vouloir se rendre présentes ou plus disponibles pour les enfants. Le devoir de présence plus ou moins absolu comprend deux registres : celui de la contrainte, la présence obligée qui renvoie à l'idée de responsabilité maternelle (prendre l'APE pour ne pas culpabiliser, ne pas pénaliser les enfants), et celui de l'accomplissement de soi, la présence souhaitée qui renvoie à l'idée de valorisation dans le rôle de mère (prendre l'APE pour ne pas souffrir de la séparation, pour profiter des enfants). Dans le recours à la prestation, il y va donc tout à la fois de l'intérêt de l'enfant et de l'intérêt de la mère.

Une affaire féminine

Le devoir de présence auquel toutes se rallient est plus ou moins consciemment un thème entretenu dans notre société. Plusieurs facteurs depuis une trentaine d'années, les progrès de la médecine, la médiatisation de la psychologie infantine, l'accès du plus grand nombre aux études et bien sûr les politiques familiales ont concouru et concourent toujours, parfois très involontairement, à l'inculcation de ce devoir.

Ainsi, la contraception a donné lieu à des enfants désirés et programmés. Or, quand on peut choisir d'avoir des enfants, et par conséquent qu'on pourrait aussi choisir de s'en passer, on doit se donner les moyens de s'en occuper. En d'autres termes, les parents doivent « assumer », pour reprendre les termes d'une enquêtée, leur responsabilité auprès des enfants, notamment en les élevant eux-mêmes autant que possible :

« *Si on fait des enfants, c'est pour s'en occuper ! Pas pour les regarder pousser chez les autres* » (Bénédicte, ex serveuse, « type 1 »).

« *A partir du moment où on a des enfants, si on peut plus les voir et s'en occuper, je pense qu'il faut pas en avoir* » (Valérie, vendeuse, « type 2 », taux plein).

« *Les enfants, c'est bien, on fait des enfants, c'est bien mais bon, faut savoir s'en occuper aussi. Faut assumer comme on dit* » (Christine, employée de bureau, « type 2 », taux réduit). « *C'est vrai que l'un ou l'autre puisse être présent un peu plus souvent parce que si on fait des enfants, c'est pour les élever aussi, c'est pas pour les laisser chez quelqu'un d'autre* » (Laurence, assistante chef de projet, « type 2 », taux réduit).

Parallèlement, la psychologie s'attache à montrer que les enfants ont essentiellement besoin de stabilité et de parents disponibles.³⁰⁴ Deux principes qu'ont bien intégré les femmes rencontrées :

« *Je pense que c'est un équilibre dont ils ont besoin. Et même là encore, on en parlait bizarrement avec mon mari hier, c'est vrai qu'on est toujours à dire quand on est là, ils sont là. Quand on vient là-bas, il faut qu'ils viennent là-bas* » (Lydie, ex agent de service, « type 1 »).

« *Je pense que ce qui est très important, c'est qu'un enfant ait des repères. Une certaine stabilité. Une certaine logique dans ce qu'on fait avec lui, ce qu'on dit* » (Frédérique, ex cadre commercial, « type 2 », taux plein).

« *L'équilibre. L'équilibre. Toute façon, la présence, ça se ressent parce qu'un enfant qui a un manque d'un parent, il en parle tout le temps. Et ça, ils ont plus parlé de nous dès l'instant que moi, j'ai pris mon 80% et que toi [au mari], tu as eu cette période de chômage. Un enfant, il parle beaucoup du parent qui manque* » (Dorothee, agent de service hospitalier, « type 2 », taux réduit).

Cependant, si depuis peu le discours savant prône la responsabilité parentale -les enfants ont besoin que leurs deux parents soient disponibles-,³⁰⁵ il fut longtemps question de responsabilité maternelle. C'est sans doute pourquoi encore aujourd'hui, en fait de disponibilité parentale, c'est de disponibilité maternelle dont il s'agit toujours. De sorte que le « nous faisons des enfants » conjugal implique un « j'arrête (je diminue) mon travail » féminin :

« *Dans notre idée, de toute façon, si ça se faisait ce genre de chose [l'APE au deuxième enfant], je m'arrêtais donc... C'était logique* » (Virginie, auxiliaire puéricultrice, « type 2 », taux plein). « *Il n'était pas question que je travaille à temps complet avec deux enfants en bas âge, c'était notre conception à tous les deux* » (Odile, éducatrice spécialisée, « type 2 », taux plein).

« *Si bien que quand on a su qu'on avait la possibilité de s'arrêter, de moins travailler pour un deuxième (...) On s'est dit, si on a un deuxième, j'essaierai de limiter, moi, mon temps de travail* » (Ingrid, déléguée médicale, « type 2 », taux réduit).

Tant du point de vue féminin que masculin, la prise en charge des enfants est une affaire qui ne concerne que les femmes. A la question : « Votre mari aurait-il pu prendre l'APE ? », la réponse est majoritairement négative. Premièrement, les interviewées en appellent à la logique économique. Les maris ont des salaires plus élevés que leurs épouses :

« *Je ne sais pas, on s'est jamais posé la question. Mais non, je crois pas. Je sais pas s'il aurait pu. Mais bon, je veux dire, j'aurais eu une bonne place à l'époque et gagner un bon salaire et puis, lui, le contraire, pourquoi pas ? Parce que bon, mon mari quand même, il avait une bonne place. Pour lui, c'était pas intéressant* » (Armelle, opératrice soudeuse, « type 1 »).

« *Il y aurait eu un gros problème financier à ce moment-là (...) Ca faisait une sacrée différence* » (Viviane, ex assistante maternelle, « type 2 », taux plein). « *Il gagnait largement plus que moi donc c'était pas...* » (Virginie, auxiliaire puéricultrice, « type 2 », taux plein).

Deuxièmement, les hommes ont une situation stable ou ils exercent des professions qui se prêtent moins au recours à la prestation :

« *Mais lui, il était embauché, il a un bon emploi, ç'aurait été un peu bête que lui le prenne. Moi étant au chômage* » (Marlène, ex employée de maison, « type 1 »).

« *Chaque couple peut avoir une orientation différente. Chez nous, c'est moi qui... C'est mon mari qui a une activité plus prenante donc c'est moi qui d'une certaine façon, je dirais pas sacrifier parce que c'est pas le mot... Enfin, choisi de laisser un petit peu, enfin... De pas faire une carrière et puis d'essayer un petit peu de concilier une activité professionnelle avec les enfants* ». (Laurence, assistante chef de projet, « type 2 », taux réduit).

³⁰⁴ François de Singly, Le soi, le couple et la famille, op. cit., p.123.

³⁰⁵ Ibid.

Certes, les écarts de salaire et le statut de l'emploi expliquent peut-être en partie pourquoi ce sont les femmes qui ont recours à la prestation.³⁰⁶ Ceci dit, même en dehors de contraintes matérielles, les conjoints ne seraient pas tous devenus des « pères au foyer ». Ainsi, la question « Est-ce que votre mari aurait pu prendre l'APE si votre salaire avait été le plus élevé ? », a jeté nombre d'interviewées dans l'embarras alors qu'elles venaient de déclarer que l'obstacle était économique. La grande majorité des femmes ont admis que le critère financier n'était pas l'unique barrière :

« Non ! Je le vois mal ! (rires) Lui, c'est son usine, il travaille, je le vois mal s'occuper des enfants. C'est pas qu'il est pas capable, c'est qu'il a besoin de travailler. Pourrait pas être sans travailler » (Annabelle, ex agent de service, « type 1 »). « Faut pas y donner toutes les tâches ménagères parce que c'est pas son truc » (Lydie, ex agent de service, taux plein). « Il est capable de s'en occuper, de les changer, il sait tout faire (...) Peut-être pas rester à la maison. Lui, il a besoin quand même de quand même s'aérer un peu » (Séverine, assistante maternelle, « type 1 »).

« Il ne serait pas resté ici toute la journée à la maison » (Valérie, vendeuse, « type 2 », taux plein).

« Moi, j'avais trop de perte de salaire. Et puis, c'est mieux que ce soit la maman » (mari de Catherine, assistante de cabinet, « type 2 », taux réduit). « Il aurait pu le faire mais il aurait peut-être pas voulu le faire ! » (Ingrid, déléguée médicale, « type 2 », taux réduit).

Deux conjoints, mariés à des bénéficiaires de type 2, ont bénéficié de l'APE à peine un semestre. L'un d'eux travaillait alors à mi-temps et l'allocation lui apportait un complément de revenus, l'autre recherchait un emploi après avoir démissionné de son précédent poste (et ne touchait donc pas le chômage). Dans ces deux cas, il s'agit d'une utilisation déviante de la prestation, destinée à pallier une vulnérabilité économique provisoire.

Sept femmes, uniquement des bénéficiaires de type 2, ont maintenu qu'en dehors de différences de ressources, rendant plus rentable leur propre arrêt, leurs maris auraient volontiers demandé à bénéficier de l'APE : « Oui, il râlait. Il m'a dit : pourquoi toi et pas moi ? Il l'aurait pris vraiment sans aucun problème mais j'avais pas de boulot ! » (Frédérique, ex cadre commercial, taux plein). « A un moment, il en avait parlé et puis bon, et c'était le moment du mi-temps et je lui avais dit : écoute, temps partiel, mi-temps, on va avoir du mal » (Maud, éducatrice jeunes enfants, taux réduit).

Toutes choses égales par ailleurs, comme disent les statisticiens, l'APE pour les hommes ne serait donc plus utopiste. Il reste que ces déclarations émanent des femmes et qu'en ce domaine, même celles-ci peuvent être désagréablement surprises par l'attitude de leur partenaire conjugal. En effet, plusieurs rencontres ont eu lieu en présence des maris. Intéressants à plusieurs égards, les entretiens en duo révèlent en particulier quelques dissonances au sujet de la prise en charge des enfants. L'extrait suivant en est un vif témoignage :

L'enquêteur : « Auriez-vous pu prendre l'APE ? »

Le conjoint (cadre moyen) : « Non, je pouvais pas. Si j'avais pu, je dis pas non mais je préfère autant que ce soit mon épouse »

Dorothee (agent de service hospitalier, taux réduit) : « Parce que tu pouvais pas mais t'aurais eu un boulot comme le mien avec des horaires... »

L'enquêteur : « Pourquoi préférez-vous que ce soit votre épouse ? »

Le conjoint : « Je sais pas. J'estime que c'est quand même plus au rôle de la mère de prendre un temps partiel »

Dorothee : « Ah... »

Le conjoint : « Même si l'organisation de la maison est partagée, c'est plus à la maman d'en profiter qu'au papa »

Dorothee : « Non, j'ai une collègue qui a aussi son mari qui l'a pris et puis complet »

L'enquêteur : « Pourquoi dites-vous cela ? »

Le conjoint : « L'enfant a besoin de son papa mais les instincts maternels, c'est la mère »

Dorothee : « Non, je ne le vois pas comme ça. Au niveau tendresse, il est aussi tendre si ce n'est des fois plus que moi. Je sais pas. Là, c'est ton côté macho qui ressort ».

Le conjoint : « Je sais pas, moi, je trouve que c'est plus logique pour la mère. Maintenant, si vous voulez que le père le prenne, y a aucun... Déjà, faut que le mari ait un boulot où il puisse le faire. Et là, je pense qu'il y en a pas tant que ça ».

³⁰⁶ Le nombre d'APE « masculines » serait de l'ordre de 1 à 2%.

Cependant, les femmes résistent elles-mêmes à l'idée que les hommes puissent s'occuper des enfants à leur place. Il se pose le problème de la compétence du père. Les femmes mettent en doute le savoir-faire de leurs conjoints :

« *Je l'ai jamais vu faire. Je serais tombée sur un mari qui s'en occupe dès la naissance, mais il les aime bien à cet âge-là [soit plus de trois ans] pas quand ils sont bébés, mais il est pas paternel...* » (Delphine, serveuse, « type 1 »).

« *Je sais pas si en pratique, il en avait envie, s'il aurait pu. Parce que c'est vrai que s'occuper des enfants toute la journée pour quelqu'un qu'a pas l'habitude. Mais il en avait vraiment envie (...) Parce que quand ils sont petits, c'est vrai qu'il faut assumer le change, tout ça... Et puis, ils sont facilement malades et puis, ils peuvent facilement tomber. Y a un truc d'urgence qu'il faut maîtriser quand ils sont petits comme ça. On ne s'improvise pas nourrice, c'est pour ça qu'on demande aux nourrices d'avoir certaines compétences* » (Maud, éducatrice jeunes enfants, « type 2 », taux réduit).

Les bénéficiaires de type 1 sont également très attachées au modèle traditionnel : « *Le rôle de mère c'est de rester à la maison* » (Nadia, ex ouvrière d'usine). Elles plaident en faveur du retrait d'activité féminin : « *Quand on fait une famille, on devrait justement pouvoir avoir une vie de famille. Ce que la vie actuelle ne nous permet pas. Les femmes sont obligées d'aller travailler. Mais quand on a des enfants, c'est pas une vie de famille* » (Marlène, ex employée de maison). « *Dans le temps, c'était bien comme ça, les femmes élevaient les enfants et les hommes étaient au boulot !* » (Marianne, ex vendeuse). Loin de se plaindre d'être mariées, de façon générale, à des hommes qui participent peu aux tâches domestiques et qui n'auraient certainement pas pris l'APE, elles revendiquent donc la division sexuée des rôles : « *Disons chacun sa place. Pour moi, dans la maison, la mère, elle est au foyer, à elle de faire le ménage, de s'occuper des enfants. Le mari, lui, il travaille à l'extérieur* » (Lydie, ex agent de service). « *J'aurais pas aimé qu'il reste à la maison. Papa poule pas pour moi* » (Delphine, serveuse).

On peut penser que « le chacun sa place » correspond à un souci de présenter au regard extérieur une conformité sociale en terme d'image. De fait, les couples où « les rôles sont inversés »³⁰⁷, exacerbent les curiosités, voire le mépris. Une étude américaine consacrée aux hommes « auxiliaires de puériculture » montre que cette profession, traditionnellement féminine, expose ses représentants masculins aux réactions homophobes : « *In the case of men in child care, just the act of their caring for children calls into question their heterosexuality (...) Men's actions become suspect because they are choosing to do something that women do* ». ³⁰⁸ Dans le cas de l'APE prise par des hommes, si l'homosexualité n'est pas soupçonnée, au moins, la tentative est forte d'y voir un signe de dévirilisation, un refus d'assumer les responsabilités propres à leur sexe. Ainsi, ce père qui a cessé son activité professionnelle pour s'occuper de ses enfants, tandis que son épouse travaille, se voit rappelé à l'ordre par sa mère : « *C'est vrai qu'être un homme à la maison, ce n'est pas facile dans la société actuelle (...) Je n'ai qu'à écouter ma propre mère pour en prendre la mesure, elle qui me dit sans arrêt : "Qu'est-ce que tu attends pour trouver du travail ?"* ».³⁰⁹

« L'échange » des rôles traditionnellement impartis à chacun des deux sexes est tout aussi compromettant pour les femmes. Un homme qui prend en charge les soins aux enfants jette le doute sur la femme, la discrédite dans son savoir-faire de mère. Ainsi, si le père peut dans certains cas s'occuper des enfants c'est pour pallier l'incapacité de la mère : « *Dans certains couples, l'homme serait plus capable de rester à la maison* » (Marlène, ex employée de maison). « *Il y a des papas qui sauraient mieux s'occuper que certaines mamans. Ou qui savent donner une part d'eux-mêmes, de leur temps, qui sont peut-être les premiers à se sacrifier pour emmener leur garçon ou leur fille à la piscine...* » (Lydie, ex agent de service hospitalier).

S'arrêter de travailler pour élever ses enfants, c'est donc montrer qu'on est une « bonne mère » à la fois compétente et dévouée à ses enfants : « *Tout est pour les enfants, je vis que pour elles. C'est vrai, je passe après, voilà, c'est ça* » explique Nelly, nouvellement diplômée du CAFAD (Certificat d'Aptitude à la Fonction d'Aide à Domicile) et fière de l'être, mais qui a préféré remettre à plus tard la valorisation de son diplôme sur le terrain. Le maintien en activité renvoie, en effet, à une attitude égoïste, à l'idée que l'on n'a pas envie de s'occuper de ses enfants : « *J'ai travaillé avec des femmes en usine et qui avaient trois enfants et qui préféraient être à l'usine avec les copines à rigoler qu'être à torcher les gosses. C'est vrai que la journée, c'est les couches, c'est le ménage, le repassage, ça change pas* » (Marlène, ex employée de maison). Et ne pas « vouloir »

³⁰⁷ Expression fort explicite, entendue dans l'émission « Des Racines et des Ailes » du 17/02/2000, consacrée aux hommes qui ont pris l'APE.

³⁰⁸ Susan B. Murray, « We all love Charles : men in childcare and the social construction of gender », *Gender and Society*, 4, 1996, p. 381.

³⁰⁹ Nadine Coll, « Pour s'occuper de leurs enfants, ils ont cessé de travailler », *Femme Actuelle*, 775, 1999, p. 26.

s'occuper de ses enfants, c'est ne pas les aimer :³¹⁰ « Souvent, je me demande pourquoi ils ont des enfants (...) Y a des femmes qui pourraient se permettre qui n'arrêtent pas mais dans ce cas-là, pourquoi ils ont des enfants ? Moi, j'ai une amie qui est nourrice, elle a des enfants de sept heures du matin à sept heures du soir et alors pourquoi elles ont des enfants ? Elles les voient jamais » (Marlène, ex employée de maison). « Moi, je dis que pour les mères qui aiment vraiment leur enfant, ça peut être un plaisir de s'en occuper. C'est intéressant un enfant » (Lydie ex agent de service hospitalier).

Les bénéficiaires de type 2 ne se réfèrent pas au modèle traditionnel. Ainsi, celles qui ont choisi une activité à temps partiel, l'ont fait, entre autres raisons, parce qu'elle leur permettait justement de conserver une indépendance financière et de ne pas devenir « la mère de leur mari » : « Parce que là, j'aurais l'impression de reproduire la situation qu'il vivait avec sa mère et là, alors là, j'aurais l'impression que tout ce qu'il y a à faire à la maison, ce serait moi qui devrais le faire, quoi ! » (Carole, assistante sociale). Celles qui ont opté pour le taux plein ont aussi cette stratégie de défense puisque le retour au foyer est sensé être temporaire et qu'au terme des trois ans, elles ont prévu de retrouver une (leur) activité professionnelle.

Pourtant, elles n'auraient pas plus que les précédentes souhaité que leurs maris prennent l'APE à leur place. Quand bien même elles ne souscrivent pas à la division sexuée des rôles, elles n'en considèrent pas moins que le travail professionnel est une composante essentielle, voire principale, de l'identité masculine : « Mais ne pas travailler pour un homme, je crois que c'est dégradant » (Dorothee, agent de service hospitalier, taux réduit). Elles font partie de ces femmes « qui ont complètement intégré cette valeur sacrée que représentait le travail masculin et qui partagent avec nombre d'hommes l'idée que la réussite professionnelle mâle prime tout ».³¹¹ Et puisque les hommes se consacrent à leur vie professionnelle, c'est aux femmes qu'incombent les charges familiales : « Je pense qu'en priorité que c'est elle qui prépare à manger pour les enfants, qui fait les devoirs parce que papa rentre pas de bonne heure ! » (Katia, femme de ménage, taux plein).

C'est ainsi que ces femmes affirment, sans avoir l'impression de se contredire, que les deux parents doivent être présents alors qu'elles seules se sont arrêtées de travailler (ou ont diminué leur activité professionnelle) :

« Je pense qu'il est très important d'être très présent la première année. Je suis tellement convaincue de ce besoin de lien très spécifique entre l'enfant et la famille, enfin, son père et sa mère que je pense que la première année, c'est vraiment indispensable que ce lien soit le plus possible favorisé » (Sybille, coordinatrice, taux plein).

« Les enfants ont besoin de la présence des parents. Donc, la maman, si elle travaille... » (Christine, secrétaire, taux réduit). « Qu'ils soient bien dans leur tête, leur mettre une ligne de conduite ! Que les parents doivent amener, hein ? Je dirais que l'école est une chose, mais nous, une grande partie. Et c'est pour ça, en étant plus disponible, ça permet de mettre les choses à leur place » (Catherine, assistante de cabinet, taux réduit). « De ce point de vue là, on aime bien être disponible tous les deux. On a la même optique des choses » (Ingrid, déléguée médicale, taux réduit). « Quand ils sont petits, ils ont besoin de la maman, du papa donc plus on est présent avec eux, moins c'est difficile pour eux » (Muriel, conseillère clientèle, taux réduit).

Enfin, les bénéficiaires de type 2 pensent également que la prise en charge des enfants est plus de leur ressort que de celui des hommes : « C'est vrai que les papas sont de plus en plus présents dans l'éducation mais faut pas trop leur en demander quand même (...) Etre père, c'est le complément de la maman » explique Christine (secrétaire, taux réduit) sous l'œil courroucé de son mari, présent à l'entretien. Elle s'empresse d'ailleurs d'ajouter, après s'être empourprée : « Les choses que je peux pas obtenir, toi, t'es là pour... ». Argumentation, où l'homme est renvoyé à la fonction classique d'autorité, que le mari accepte plus ou moins bien : « Oui, peut-être. Mais on est à peu près pareil ». En fait, cet échange montre que le discours sur le partage des tâches éducatives trouve ici ses limites. Volontiers fières du comportement attentiste des « papas câlins », ou au contraire, déçues le cas échéant par l'attitude distante que certains pères entretiennent avec leur progéniture, les femmes revendiquent ce dont, d'après elles, la gent masculine ne pourra jamais se prévaloir, à savoir la relation spécifique qui lie une mère à son enfant : « Ils ont un rôle différent. C'est-à-dire que la mère est peut-être plus affective, le papa, il y est aussi mais d'une façon différente » (Maud, éducatrice jeunes enfants, taux réduit). Là encore, les hommes acceptent mal d'être relégués au second plan comme le montre cet échange entre Sybille (coordinatrice, taux plein) et son mari (cadre moyen) :

³¹⁰ Annie Dussuet, Logiques Domestiques, L'Harmattan, 1997, p.218. L'auteur remarque dans les discours des femmes cette logique imparable selon laquelle « aimer ses enfants, c'est aimer s'en occuper ».

³¹¹ Janine Mossuz-Lavau, Anne de Kervasdoué, Les femmes ne sont pas des hommes comme les autres, Odile Jacob, 1997, p. 84.

Sybille : « Toute façon, y a pas à dire, maman couveuse elle est là, dans le sens où c'est maman qui rassure. Enfin, très schématiquement, je pense que le rôle de la mère par rapport à tout ça, c'est peut-être de montrer qu'il y a des situations où il y a une relation très fusionnelle avec elle »

Le conjoint : « Pas qu'avec elle »

Sybille : « Non, ça c'est clair, mais la relation fusionnelle existe aussi avec le père mais elle n'a pas la même teneur ».

Pour paraphraser J. Mossu-Lavau et A. de Kervasdoué, « les femmes que nous avons interrogées se situeraient plutôt dans le courant de la féminité ». ³¹² Ce dernier conçoit la maternité comme « une expérience unique et privilégiée, créatrice et porteuse d'un rapport à l'autre qu'un seul sexe détiendrait et que l'autre jalouerait inconsciemment ». Il s'oppose au féminisme radical qui rejette la maternité du côté de l'oppression, du devoir socialement imposé. Aussi, quand bien même leurs maris auraient souhaité recourir à la prestation, que les femmes rencontrées les en auraient dissuadés : « Je pense que oui, répond Virginie (auxiliaire puéricultrice, taux plein) quand on lui demande si son mari aurait pu prendre l'APE, mais c'était pas dans le but recherché. Pour moi, c'était moi qui devais m'arrêter parce que c'était ce que je recherchais au départ de toute manière d'élever mes enfants ». Cela étant, pour le moment, hommes et femmes semblent parfaitement s'entendre sur la définition de leurs rôles respectifs. D'un côté, les femmes sont peu désireuses de renoncer à leur prépondérance auprès des enfants. Ainsi, dans le discours de Laurence (assistante chef de projets, taux réduit), il n'est pas question d'une responsabilité qui serait contraignante : « Il fait preuve d'autorité quand mon autorité ne suffit plus mais c'est vrai que j'ai carte blanche sur toute leur vie, aussi bien au niveau de l'école que catéchisme ou d'autres choses. Un certain nombre de choix de l'éducation ». De l'autre, les hommes sont peu enclins à assumer le maternage et l'entretien de la maison : « Lui, à la limite, il aimerait bien prendre un congé parental, il en a parlé (...) Mais pour les premières années, il trouve normal que ce soit moi qui prenne un congé » (Carole, assistante sociale, taux réduit). « Ca c'est très bien passé mais je ne serais pas père au foyer parce que ça n'implique pas seulement la prise en charge des enfants » (conjoint de Sybille à propos de ses quelques mois de chômage).

De l'intérêt de l'enfant

La psychologie « contribue fortement à élaborer des croyances et normes sociales fixant les nouvelles "bonnes manières" de se conduire en tant que parent et enfant ». ³¹³ Sous son influence, l'éducation s'est ainsi déportée d'une logique plutôt autoritaire, dirigiste vers des principes relationnels plus respectueux d'une individualité enfantine.

En premier lieu, l'éducation des enfants n'est devenue possible que dans un climat d'amour et de complicité. La famille contemporaine est « affective ». ³¹⁴ Dans les discours, il ne vient pas à l'idée des femmes de séparer l'apprentissage des « règles de vie » de la dimension affective : « C'est l'amour de ses enfants tout simplement. Pour moi, c'est normal, c'est l'éducation des enfants » (Annabelle, ex agent de service hospitalier, « type 1 »). « L'amour déjà qu'on peut leur donner. Et puis leur apprendre les règles de vie de dire « bonjour », « merci » à des choses plus cadrées » (Odile, éducatrice spécialisée, « type 2 », taux plein). « Ne pas mentir, la tendresse, l'amour » (Dorothee, agent de service hospitalier, « type 2 », taux réduit). « La politesse, je veux dire, c'est essentiel dans l'éducation, leur donner le plus d'affection possible » (Edwige, auxiliaire puéricultrice, « type 2 », taux réduit). Deux autres principes sont incontournables. Il s'agit de l'écoute et de la disponibilité : « Essayer de leur donner la meilleure éducation possible. S'en occuper le plus possible » (Nelly, ex aide à domicile, « type 1 »). « Je pense qu'il faut être beaucoup à l'écoute, beaucoup avec eux » (Delphine, serveuse, « type 1 »). « [Le rôle de mère, c'est être] affective. A l'écoute de ses enfants. L'amour, l'amour. La tendresse » (Barbara, opératrice de laboratoire, « type 2 », taux réduit). « L'amour de l'enfant, mais ça c'est naturel. Le dialogue qui doit durer mais oui, être toujours à l'écoute » (Ingrid, déléguée médicale, « type 2 », taux réduit). « Je pense que c'est un rôle de dialogue. De disponibilité » (Elisabeth, infirmière, « type 2 », taux réduit). De sorte que l'amour, l'écoute et la présence constituent les pierres angulaires du rôle de mère : « De l'amour, voilà, être présent pour les enfants, c'est important » (Natacha, ex employée de bureau, « type 1 »). « Y a beaucoup d'amour. On institue un dialogue et faut toujours qu'il soit jamais cassé donc faut toujours être présent » (Virginie, auxiliaire puéricultrice, « type 2 », taux plein). « Affection, surtout. Disponibilité vis-à-vis d'eux. Beaucoup d'amour, je ne sais pas, la présence... Bêtement, je dirais que c'est dans la vie de tous les jours » (Catherine, assistante de cabinet, « type 2 », taux réduit).

³¹² Janine Mossuz-Laveau, Anne de Kervasdoué, Les femmes ne sont pas des hommes comme les autres, op. cit., p.91.

³¹³ François de Singly, Le soi, le couple et la famille, op. cit., p.107.

³¹⁴ François de Singly, Sociologie de la famille contemporaine, Nathan, 1995, p. 7.

C'est qu'en second lieu, les parents sont investis d'une mission de révélation, ils doivent découvrir les « talents cachés » des enfants, encourager ceux-ci à « développer leurs capacités ». ³¹⁵ La famille contemporaine est aussi une instance de construction de soi. Aider l'enfant à se construire ne sera possible que si les parents savent déceler les demandes explicites et implicites de leurs enfants. Cela suppose d'une part, entre parents et enfants, une grande communication et une absolue confiance, et d'autre part, venant plus expressément des parents, une attention constante et la recherche d'activités adéquates. Il importe de stimuler l'enfant pour que puisse s'épanouir sa personnalité. Précisément, ces exigences seraient difficilement compatibles, à en croire les mères interrogées, avec l'exercice d'une activité professionnelle à temps complet : « *Maintenant, on a une vie tellement réglée par les horaires, moi, je dis que si on veut qu'ils s'épanouissent, qu'on soit à leur écoute* » (Delphine, serveuse, « type 1 »). « *C'est difficile [quand on travaille] de leur consacrer du temps. En plus de faire à manger, s'occuper du linge. C'est le minimum. Non, c'est passer du temps avec eux. Faire des choses, on est disponible* » (Frédérique, ex cadre commercial, « type 2 », taux plein). « *Disons que plus on est disponible avec eux, plus c'est facile. Disons qu'il n'y a pas que les devoirs à l'école, y a aussi jouer avec, faire des activités à l'extérieur, aller à la piscine! Quand on travaille, c'est pas toujours facile de concilier les deux, tout ce qu'on peut faire avec eux* » (Mylène, aide sanitaire, « type 2 », taux réduit). Et l'on comprend mieux également l'importance de la présence qui est de soutenir le travail maternel de réconfort et de développement. Il s'agit des deux fonctions qui souffrent de la concurrence avec une activité professionnelle parce que plus compressibles que le travail d'entretien et de réparation : on est obligé de nourrir les enfants, on n'est pas obligé de jouer avec eux.

Dans le domaine scolaire, l'implication des parents est devenue une nécessité face à la concurrence qui s'exerce. ³¹⁶ Pour nombre de femmes interrogées, la réussite scolaire des enfants est là encore inconciliable avec le travail professionnel : « *Parce que moi, mon fils, quand j'étais à C., pour faire les leçons, c'était désastreux. Quand on rentre du boulot, on est crevé, on n'a pas envie forcément de les entendre se plaindre* » (Delphine, serveuse, « type 1 »). « *Parce que maintenant, on a l'impression qu'il faut être disponible, faut les accompagner, les études sont très longues. J'ai deux enfants mais je veux qu'ils réussissent et leur donner tous les moyens* » (Odile, éducatrice spécialisée, « type 2 », taux plein). « *Les enfants ont besoin que les parents soyent là quand même pour les aider, déjà rien que le soir, dans leurs leçons. Sinon, c'est vrai que c'est difficile quand je rentre le soir, j'aurais pas pu suivre leur scolarité* » (Christine, employée de bureau, « type 2 », taux réduit).

Du reste, l'oublieraient-elles que l'institution scolaire, qui crie volontiers à la démission des parents, ne manquerait pas de le leur rappeler : « *On me reproche souvent que Rudy, c'est un enfant de parents séparés et c'est peut-être pour ça que je suis très attentionnée sur la petite, j'ai pas envie qu'on me reproche. Rudy, dès qu'il y a un problème, les maîtresses me disent : vous comprenez c'est un enfant de parents séparés. C'est un enfant à problèmes* » (Delphine, serveuse, type 1). Peu importe que ce soit les parents qui réellement se déchargent sur l'école ou que ce soit l'école qui devienne de plus en plus exigeante sur le rôle à tenir de ceux-ci. De fait, il ne s'agit plus d'assurer un avenir aux enfants (de les envoyer dans les meilleurs pensionnats !), mais d'y prendre part de manière active, c'est-à-dire à la fois, suivre les devoirs scolaires et montrer qu'on est un bon parent en assistant aux réunions pédagogiques, en soutenant l'institution scolaire.

A ce sujet, une anecdote survenue lors d'une conférence donnée par S. Giampino, mérite d'être mentionnée. La psychologue vient de démontrer que l'échec scolaire n'est pas lié à l'activité de la mère lorsqu'une institutrice fait son *mea culpa* : « Je me rends compte que c'est exactement l'attitude que j'adopte. Ca m'arrive souvent de dire aux mamans que leur enfant suivrait mieux si elles étaient à la maison pour les devoirs ». Cela dit, elle ajoute : « Enfin, il y a des parents quand même qui se moquent du monde. J'ai l'exemple d'un père, ex soixante-huitard attardé, vous voyez, "Il est interdit d'interdire", qui m'a dit un jour : "Je suis incapable d'être répressif avec mon fils mais je vous autorise à l'être" ! Les parents se déchargent trop sur nous. Enfin, c'est n'importe quoi ! ». Murmures d'assentiment dans la salle, « Là, c'est de la démission, quand même » chuchote-t-on, quand à la stupeur générale, la psychologue rétorque : « Eh bien, moi, je trouve au contraire ce père très sensé. Il reconnaît ses limites de parent et il reconnaît qu'il doit être secondé ». ³¹⁷

³¹⁵ François de Singly, *Le soi, le couple et la famille*, op. cit., p.110.

³¹⁶ Ibid., p.134. Voir aussi, Martine Segalen, *Sociologie de la famille*, op. cit., p.169.

³¹⁷ Conférence organisée par l'association Familles Rurales de La Chaussée Saint Victor (41), mai 2000 sur le thème du livre de Sylviane Giampino, *Les mères qui travaillent sont-elles coupables?*, op. cit.

L'allocation de « libre choix »...

Depuis que les femmes sont entrées massivement dans le salariat, les conceptions éducatives ont évolué de façon notable, vers toujours plus de participation, d'attention, de communication : « Loin d'être restreinte comme on le dit souvent, la fonction éducative familiale s'est démultipliée, diversifiée, est devenue plus complexe depuis une vingtaine d'années ». ³¹⁸ « La "conciliation" que la mère doit trouver entre sa vie de travail et sa vie de famille, au nom de l'intérêt de l'enfant, a trouvé une nouvelle jeunesse pendant la période considérée. La mauvaise conscience des mères salariées s'est renforcée avec l'accroissement de l'attention portée à l'épanouissement de l'enfant (encouragée par la psychologisation de l'existence) et à sa réussite scolaire (rendue plus difficile du fait de la concurrence entre les élèves). Réussir un enfant est devenu une affaire encore plus complexe qui exige, dit-on notamment dans la mouvance des psychologues et des psychiatres, les soins attentifs et prolongés de la personne estimée la plus compétente, sa mère ». ³¹⁹

En d'autres termes, plus les femmes travaillaient à l'extérieur, plus il leur en était demandé en parallèle du côté familial. A terme, ces principes vivement recommandés ne pouvaient effectivement déboucher que sur des difficultés d'articulation. Face à ces exigences modernes, récentes et néanmoins instantanément légitimes parce qu'elles s'inscrivent en continuité avec une certaine idéologie de la maternité, l'activité féminine ne va pas de soi. Autrement dit, si les difficultés de conciliation naissent de la relative pénurie des moyens de garde des enfants jointe à une certaine inadéquation entre la demande familiale et l'offre publique, ³²⁰ de la non prise en compte au sein des entreprises de la charge de famille (par l'instauration d'horaires inadaptés à la vie de famille par exemple), du manque d'investissement domestique des hommes, elles sont largement aggravées par la prégnance du modèle traditionnel revitalisé par les nouvelles exigences éducatives qui exercent une pression culpabilisante.

Dans ce contexte, un dispositif tel que l'APE ne pouvait que rencontrer le plus grand intérêt. Il redonne, en effet, une nouvelle jeunesse au « modèle traditionnel », celui où la femme se consacre à ses fonctions maternelles, en lui rendant sa légitimité perdue. Car, tout en se donnant pour mission de faciliter la vie des « parents » actifs, il intime le retour au foyer au nom de l'intérêt de l'enfant. Les femmes ne verraient pas seulement dans cette mesure la reconnaissance de leurs difficultés quotidiennes, mais également une forme de rappel de la responsabilité maternelle auprès des jeunes enfants : « *Ca aide aussi maintenant à vouloir rester pour élever ses enfants* » (Séverine, ex assistante maternelle, « type 1 »). C'est à cet égard que l'expression « de libre choix », censée caractériser l'APE, mérite d'être questionnée. Car, à partir du moment où une prestation permettant le retrait ou la diminution d'activité existe, est-il encore envisageable de continuer de travailler à temps complet, quels que soient par ailleurs l'avantage économique du recours, les difficultés de conciliation rencontrées ? A partir du moment où le « choix » est possible, y a-t-il encore le choix ? Plus précisément, compte tenu qu'est prônée la responsabilité féminine auprès des enfants, peut-on encore choisir de maintenir son activité salariée telle quelle dès lors que la possibilité est offerte de la réduire, de l'interrompre ?

Les interviewées étaient amenées à faire part de leur opinion sur les autres mères, celles qui ne diminuent pas leur temps de travail et a fortiori s'arrêtent encore moins lors de l'arrivée du second enfant au moyen de l'APE. De prime abord, la question appelle à la neutralité. Les femmes interrogées, et plus particulièrement d'ailleurs les bénéficiaires de type 2, semblent s'accorder à penser que les choix de chacun se doivent d'être respectés : « *Que les autres mamans prennent pas, on n'est pas dans leur peau, on n'est pas dans leur vie. Chacun son opinion* » (Delphine, serveuse, « type 1 »).

« *Alors là, j'en pense rien parce que c'est personnel, chacun fait ce qu'il veut. Je trouve que c'est bien que ce soit un choix, qu'on ait le choix de pas s'arrêter ou d'arrêter* » (Virginie, auxiliaire puéricultrice, « type 2 », taux plein). « *J'ai pas à les juger. Je pense que c'est leur problème* » (Frédérique, ex cadre commercial, « type 2 », taux plein). « *Alors là, c'est vraiment des choix personnels... Si les gens sentent les choses comme ça* » (Carole, assistante sociale, « type 2 », taux réduit). « *Ca, c'est un choix personnel, on ne peut pas plus incriminer une femme qui le fait ou qui ne le fait pas. Je suis bien placée pour le savoir dans la mesure où je rencontre plein de familles qui mettent leurs enfants à la crèche et qui travaillent avec trois enfants et qui ne diminuent pas leur temps de travail. On ne peut pas juger* » (Edwige, auxiliaire puéricultrice, « type 2 », taux réduit). « *Chacun fait ce qu'il veut, alors là ! (...)* Moi, je trouve que c'est très bien parce que la femme, elle peut choisir. Elle peut choisir si elle a envie de rester à la maison ou de travailler quand même » affirme Clarisse (secrétaire, « type 2 », taux réduit) dont l'expression « travailler quand même » porte cependant à réflexion.

³¹⁸ Martine Segalen, Sociologie de la famille, op. cit., p.168.

³¹⁹ François de Singly, Fortune et infortune de la femme mariée, op. cit., p.208.

³²⁰ Jacques Commaille, Les stratégies des femmes, op. cit., p.83 ; « L'impossible choix », p.69. Notamment parce que les préférences des familles s'affichent en faveur des équipements collectifs, insuffisants en nombre.

Chez les bénéficiaires de type 2, et compte tenu des difficultés qu'elles ont rencontrées à concilier les deux sphères, c'est l'étonnement que d'autres réussissent là où elles-mêmes ont échoué qui prend le dessus : « *C'est un jugement... Elles font ce qu'elles veulent ! Moi, je sais pas, quand mon fils est né, je me suis dit, je pourrais jamais retravailler, c'était des horaires de caisse, hein ? J'ai dit, jamais je pourrais continuer sur ce rythme-là, c'est clair* » (Viviane, ex assistante maternelle, taux plein). « *C'est leur choix. Elles préfèrent courir* » (Barbara, opératrice de laboratoire, taux réduit). « *Si elle veut continuer à travailler à 100%, si elle arrive à s'organiser, c'est sa vie. Chacun pense ce qu'il veut après. Même si elle, elle se demande pourquoi j'ai diminué mon temps de travail alors, qu'elle à temps complet, elle y arrive* » (Christelle, aide-soignante, taux réduit). « *Je sais pas comment elles font. Y en a qui le font, hein ? Tout doit pas être au top forcément. Ca me semble impossible* » (Elisabeth, infirmière, taux réduit). « *Je vais pas juger non plus, je ne vais pas critiquer non plus. Mais je vais plutôt me dire : comment elle fait ? Ca doit être dur pour elle* » (Maud, éducatrice jeunes enfants, taux réduit).

Puis, c'est à l'argument économique qu'elles songent. Soit les femmes qui ne prennent pas l'APE ont les moyens d'être bien relayées : « *Mais je me dis cette personne-là a pu trouver d'autres moyens de garde, quelqu'un à domicile, quelqu'un qui peut l'aider...* » (Odile, éducatrice jeunes enfants, taux plein). « *Bah, je dis qu'elle a du courage cette dame ou alors elle gagne bien sa vie pour se payer une nourrice. Et une femme de ménage qui peut lui faire son repassage et tout le reste, l'entretien de sa maison* » (Christine, employée de bureau, taux réduit). Soit elles ne peuvent pas se permettre financièrement de rester à la maison : « *C'est leur choix. J'ai pas de jugement à porter, chacun voit leur vie, chacun sa façon. Ca peut être toujours pareil, une raison financière* » (Catherine, assistante de cabinet, taux réduit).

Ce n'est qu'en dernier lieu qu'elles évoquent la possibilité que les femmes ne veuillent pas cesser (réduire le temps consacré à) leur activité professionnelle : « *Et puis, il y a des femmes qui ont besoin de travailler. Ca, après, c'est chaque individu qui juge en fonction de sa façon de voir. Si ça leur convient comme ça et qui trouvent que vis-à-vis de leur vie, c'est très bien, je n'ai pas à porter quoique ce soit. C'est vrai que j'aurais du mal à comprendre... Ca m'est arrivé de dire : c'est dommage, elle apporte pas ce qu'il faut à ses enfants et tout* » (Catherine, assistante de cabinet, taux réduit). « *Si elle vit mieux de continuer à travailler, autant qu'elle continue à travailler au contraire. Tout ça, moi, je pense que c'est pas du tout à en penser quelque chose de mal. Si ! Si par choix, elle continue à travailler et qu'elle pourrait faire autrement et que ses enfants vivent très mal le fait qu'elle continue à travailler, là, je vais peut-être me dire, faudrait qu'elle réfléchisse un peu mieux. Parce qu'après c'est plus un choix, y a un manque quelque part dans la famille. Y a quelqu'un qu'en pâtit. Après, c'est peut-être une question un peu égoïste* » (Maud, éducatrice jeunes enfants, taux réduit). Elles ne cachent pas alors qu'elles désapprouvent le comportement de ces femmes qui risquent de passer à côté des besoins essentiels de leurs enfants : « *J'ai pas à juger les autres. Chacun voit comme il l'entend. Mais dans certains cas, je trouve que c'est dommage pour les enfants* » (Muriel, conseillère clientèle, taux réduit).

Mais par ailleurs, les bénéficiaires de type 2 admettent assez facilement que l'intérêt de l'enfant n'est pas systématiquement antinomique avec l'exercice d'une activité professionnelle : « *J'ai pas à les juger. Je pense que c'est leur problème. Je pense qu'il vaut mieux travailler mais être bien dans sa peau et bien quand on est avec les enfants, plutôt que pas travailler et être hystérique avec les enfants. Je pense que le tout, c'est d'être en harmonie avec soi-même. Donc, je pense que si on éprouve le besoin de pas s'arrêter, faut surtout pas s'arrêter. Je pense que sinon, c'est le gamin qui en souffre. Quand on n'est pas bien, le gamin ressent* » (Frédérique, ex cadre commercial, taux plein). « *Je pense que c'est une conception de la place qu'on laisse à sa vie professionnelle, à sa vie de couple et à sa vie avec l'enfant. Donc, j'en pense ni du bien ni du mal. Je pense que si ça correspond réellement au choix de la personne alors c'est très bien* » (Sybille, coordinatrice, taux plein). « *Mais à la limite, y a des mamans qui travaillent et le fait de travailler leur apporte tellement quelque chose qu'elles sont d'autant mieux avec leurs enfants. Et si elle restait chez elle et qu'elle arrivait pas à avoir la même chose, elle apporterait pas forcément la même chose à ses enfants, donc, c'est en fonction de chaque individu, de chaque situation. Y a pas de jugement à apporter* » (Catherine, assistante de cabinet, taux réduit).

Pour ces femmes, le maintien en activité ne doit pas être contraire à l'intérêt de l'enfant. Si l'activité professionnelle de sa mère ne perturbe pas l'enfant et qu'elle est même essentielle à l'établissement d'une relation harmonieuse, alors, il n'y a pas lieu de s'en offusquer. Elles veulent bien admettre que leur conception du rôle de mère, où la disponibilité est centrale, leur est propre. Elles conçoivent assez aisément que les objectifs qu'elles se sont fixées puissent être atteints d'une autre manière. Car paradoxalement, leur plus grande présence a pour finalité de soutenir un projet éducatif ayant pour but l'autonomisation de l'enfant. Il faut savoir entourer ses enfants, sans les étouffer, pour que ceux-ci puissent prendre leur envol. L'éducation doit être un

subtil mélange d'extrême attention et de capacité à laisser l'enfant devenir lui-même,³²¹ se forger une personnalité.

C'est le modèle actuel, celui où les parents guident leurs enfants, s'octroient un rôle « d'éclaireurs »³²² et ne cherchent pas à les façonner. De sorte qu'au moins autant que la nécessité d'instaurer un climat de tendresse, de ne pas rompre le lien affectif, il s'agit aussi de favoriser le dialogue, de prévenir les comportements de dépendance de l'enfant à l'égard de ses parents, et plus largement du monde qui l'entoure :

« *On essaie de développer beaucoup leur autonomie, elles se débrouillent par elles-mêmes. On les pousse à faire pas mal de choses* » (Virginie, auxiliaire puéricultrice, taux plein). « *Dans l'absolu, moi, je pense que ce qui est essentiel c'est de pouvoir donner à l'enfant la capacité de choisir. De grandir en sachant se situer lui par rapport aux autres. Après les moyens qu'on met à ça, la réussite qu'on a ! (...) C'est vrai, donner cette capacité à l'enfant de se connaître, de mesurer qui il est, mais aussi d'accepter que l'extérieur ne soit pas à la mesure de ce qu'il peut souhaiter* » (Sybille, coordinatrice, taux plein). « *Essayer d'en faire des gens autonomes. Respectueux de ce qui les entoure, des autres. Faire des gens ouverts, leur montrer plein de choses (...) J'ai envie que ce soit des gens libres* » (Frédérique, ex cadre commercial, taux plein).

« *De temps en temps, y a des petits accrocs parce qu'ils sont pas d'accord mais ils sont autorisés à ne pas être d'accord avec nous, au contraire on préfère* » (Dorothée, agent de service hospitalier, taux réduit). « *J'ai envie qu'ils s'épanouissent, qu'ils aillent vers où ils ont envie d'aller. Moi, je les guiderai un peu mais c'est eux qui feront leur choix. J'ai surtout envie qu'ils s'épanouissent dans ce qu'ils font. J'ai pas envie de les calquer à ce que ce moi j'ai pu vivre.* » (Maud, éducatrice jeunes enfants, taux réduit). « *Qu'ils arrivent à être autonomes, à devenir, quoi ! Qu'ils arrivent à acquérir suffisamment d'autonomie* » (Carole, assistante sociale, taux réduit).

La nécessité de rendre les enfants autonomes, condition sine qua non de leur intégration au monde extérieur, passe par différents moyens : l'apprentissage d'un relatif détachement à l'égard des biens matériels, la confrontation avec d'autres milieux (la nourrice, la halte-garderie par exemple). Mais elle implique surtout de prendre de la distance avec le rôle de mère, précisément avec le devoir de présence. La mère doit savoir ne pas être toujours là, à disposition. Si leur plus grande disponibilité soutient ce projet éducatif, c'est qu'elle leur permet justement de contrôler les moments où elles sont « avec », et les moments où elles sont « sans » les enfants, d'être là quand les enfants ont véritablement besoin d'elles et de s'effacer quand elles estiment qu'ils doivent se débrouiller seuls :

« *Pas forcément leur consacrer beaucoup de temps mais quand elles ont besoin, être là. Ça, c'est compliqué. On fait beaucoup de choses avec elles mais bon, on leur consacre pas que pour elles. On a du temps pour nous. Bon, elles ont bien compris ça. Y a des temps pour papa et maman et y a des temps pour les enfants. Etre mère, c'est un peu être des deux côtés, quoi !* » (Virginie, auxiliaire puéricultrice, taux plein). « *Protecteur... Mais pas trop non plus parce qu'il faut qu'ils soient suffisamment indépendants, qu'ils aient leur propre personnalité. Prévenante. Pas non plus être tout le temps sur leur dos. C'est-à-dire que moi, je suis à la maison mais ça m'empêche pas de mettre la petite à la garderie parce que je veux qu'elle connaisse autre chose* » (Viviane, ex assistante maternelle, taux plein).

« *J'ai envie un peu de les protéger comme toute maman, un peu trop peut-être. Y a des fois, je me dis : lève le pied. On a tendance en tant que maman à essayer de trop les protéger, c'est pas formateur. Ils ont besoin aussi de tomber un peu. Mais en tant que mère, on n'a pas envie ! (rires) Faut se pousser. Mais j'ai envie qu'ils apprennent à vivre par eux-mêmes* » (Maud, éducatrice jeunes enfants, taux réduit). « *Pas forcément chercher toujours à les occuper et à toujours leur apporter quelque chose (...) Je suis certainement comme beaucoup de femmes, je ne suis pas toujours collée à eux et je ne tiens pas à ce qu'ils soient toujours collés à moi. Moi, je ne me mets pas 24 heures sur 24 à la disposition de mes enfants. L'enfant, faut être disponible mais il faut aussi lui montrer que quand on fait des choses extérieures, c'est aussi pour lui, pour lui montrer que la vie, c'est pas que être papa-maman* » (Ingrid, déléguée médicale, taux réduit).

Pour les bénéficiaires de type 1, en revanche, se maintenir en activité revient à déroger à sa responsabilité de mère. Ainsi marquent-elles plus vivement leur désaccord avec les femmes qui n'ont pas eu recours à l'APE : « *Ca dépend de la situation, du travail qu'elles ont. Et puis, ça dépend du caractère des gens. Si elle peut pas s'empêcher de travailler, c'est elle qui voit. Moi, c'est pas mon point de vue ! (rires)* » (Bénédicté, ex serveuse). « *Y a des femmes qui sont comme ça, des femmes qui peuvent pas rester à la maison, qu'ont besoin d'une activité. Je les comprends mais bon, moi, je sais que c'est pas ça (...) C'est quand même mieux d'élever ses enfants* » (Armelle, opératrice soudeuse). Ici, le maintien en activité est forcément contraire à l'intérêt de l'enfant : « *Donc, ils s'aperçoivent pas que leurs enfants... a besoin d'affection et qu'on le félicite pour ses*

³²¹ François de Singly, *Le soi, le couple et la famille*, op. cit., p.108.

³²² Ibid., p.130.

devoirs scolaires parce qu'il a réussi son contrôle, il a fait du mieux qu'il a pu parce qu'il faut qu'il se débrouille tout seul pour faire ses devoirs. Y a personne derrière pour l'épauler et ça fait beaucoup pour un enfant » (Lydie, ex agent de service).

« Livrés à eux-mêmes », les enfants encourraient de multiples risques : « *Toujours travail, travail, travail, courir, ils ont pas vraiment le temps de voir leurs enfants grandir. Ils les connaissent pas vraiment, ils savent pas les besoins qu'ils peuvent avoir. Des fois, ils ont la grosse surprise d'entendre dire : "Ecoutez, Madame, votre enfant ne va pas du tout. Il répond, il a volé", parce que ça peut venir de là vu que les parents y sont tellement dans le travail* » (Lydie). « *Si on n'est pas derrière, ils vont... Moi, je peux pas concevoir la vie des gosses en nourrice. Moi, je connais des gosses qui fument la cigarette à dix ans, qui fument pas que la cigarette malheureusement et j'ai pas envie que mon fils tombe là-dedans* » (Delphine, serveuse).

Prendre l'APE, c'est donc offrir des conditions de développement idéales aux enfants : « *Au moins, ils profitent de leurs parents parce que y a plein de parents qui les mettent en nourrice et ils en profitent pas* » (Nadia, ex ouvrière d'usine). De sorte qu'il n'existe pas de limites au rôle maternel, au devoir de présence : « *Etre là quand ils pleurent, quand ils ont besoin de maman. D'être là quand ils rentrent de l'école, de trouver une maman à la maison. D'avoir quelqu'un pour s'occuper d'eux* » (Marlène, ex employée de maison).

De l'intérêt de la mère

Les progrès de la médecine, la médiatisation de la psychologie ne sont pas seulement facteurs de culpabilité, comme nous le soulignons plus haut. Car, en devenant élective et non plus subie, la maternité ne crée pas seulement des obligations à l'égard des enfants, elle est aussi devenue un « élément fort de l'épanouissement de soi ». ³²³ Aussi, si les bénéficiaires de type 1 n'apposent pas de limite au rôle maternel, c'est qu'elles y trouvent elles-mêmes de grandes compensations. Le « profit » s'opère dans les deux sens : « *Nous, profiter d'eux et eux, profiter de nous aussi* » (Marlène, ex employée de maison). « *Je veux dire, c'est important, ils grandissent tellement vite que faut en profiter* » (Natacha, ex employée de bureau).

Du reste, c'est également le cas pour les bénéficiaires de type 2 : « *Après quand ils vont à l'école, c'est différent de toute façon. Ils ont plus besoin de la même présence qu'avant. Quand ils vont à l'école, on les perd un petit peu donc...* » (Valérie, vendeuse, taux plein). « *Moi, ma conception, c'est qu'il m'aurait été très frustrant de ne pas prendre de temps dans cette rencontre avec l'enfant* » (Sybille, coordinatrice, taux plein). « *Si on fait des enfants et les faire élever par quelqu'un d'autre, y a pas d'intérêt* » (Mylène, aide laboratoire, taux réduit). « *C'est pas toujours facile mais avoir des enfants, ça apporte aussi des joies qu'on ne s'imaginait pas* » (Christelle, aide-soignante, taux réduit).

Loin de se plaindre de leur condition, des multiples responsabilités et engagements que comprend le rôle de mère, les femmes rencontrées y éprouvent une complaisance certaine. Dans les réflexions suivantes, c'est bien moins le poids des différentes tâches ou fonctions leur incombant qui est souligné que l'importance que celles-ci revêtent dans la vie de leur progéniture : « *Céline, surtout ! Attentive et puis je sais pas ! Le rôle de mère, c'est tout* » (Séverine, ex assistante maternelle, « type 1 »). « *Les sortir le mercredi, voilà, c'est tout un tas de responsabilités, de petites choses à faire* » (Katia, femme de ménage, « type 2 », taux plein). « *C'est s'occuper de ses enfants, les aimer, les éduquer, faire les devoirs, s'occuper d'eux le soir après l'école, c'est tout une mère, tout !* » (Dorothee, agent de service hospitalier, « type 2 », taux réduit). « *Etre mère, c'est beaucoup de choses, hein ? Etre à l'écoute, être présente. Y a peut-être des choses que j'oublie parce que ça me vient pas à l'esprit. Mais le rôle d'une mère, c'est tout, c'est complet. Organiser la vie pour les devoirs le lendemain, la nourriture. Enfin, y a plein de choses* » (Christine, secrétaire, « type 2 », taux réduit). Les soins, les activités de jeu et de loisirs, le suivi de la scolarité, l'amour, l'attention, l'écoute constituent autant d'actes indispensables à l'enfant qu'à elles-mêmes. C'est assurément une énorme source de considération que de « tout » (« *C'est tout une mère* ») représenter pour un autre, d'intervenir dans tous les domaines de la vie de cet autre (« *le rôle d'une mère (...) c'est complet* »), de tenir un rôle aussi essentiel dans son existence. Odile Bourguignon ne relève-t-elle pas que « la participation à cette grande œuvre créatrice qu'est le développement d'un enfant » est gratifiante ? ³²⁴ Mais cette forme de valorisation atteint son paroxysme chez les bénéficiaires de type 1.

Dans le chapitre précédent, nous avons évoqué le déni des nourrices par les bénéficiaires de type 1, et leur refus de la délégation : « *Je conçois pas la vie des gosses en nourrice (...) Je veux pas que ce soit les autres qui*

³²³ Vincenzo Cicchelli, « La construction du rôle maternel à l'arrivée du premier enfant », art. cit., p.35.

³²⁴ Odile Bourguignon, « La question de l'enfant », art. cit., p.100. Voir aussi, François de Singly, Le soi, le couple et la famille, op. cit., p.187.

élèvent mes enfants, je veux que ce soit moi » (Delphine, serveuse). Ce refus semblait alors participer de la peur de tomber sur une nourrice incompétente, voire maltraitante. Selon cette logique, seule la mère peut contribuer au bien-être enfantin : *« Il est assez dépendant alors il veut faire les choses lui-même. Je ne sais pas si ça se serait passé comme ça. Déjà, faut le laisser faire »*. (Bénédicte, ex serveuse). Mais loin de craindre seulement de retrouver des enfants au mieux mal soignés, au pire martyrisés, si elles les confient, les bénéficiaires de type 1 redoutent aussi de ne pas être les témoins privilégiés de leur développement : *« Je me disais, ça se trouve, il va dire un nouveau mot là-bas »* (Natacha, ex employée de bureau). *« Vous avez pas le plaisir de voir votre enfant faire ses premiers pas, ne serait-ce que marcher à quatre pattes, de s'asseoir, de tenir tout seul, de jouer, de rire, toutes ces choses qui font que ça remplit la joie d'une mère »* (Lydie, ex agent de service). *« Les premiers sourires, c'est pour la nourrice, les premiers pas, c'est pour la nourrice, les premiers mots alors que c'est quelque chose ! Moi, je me souviens de la première dent de mon premier fils »* (Marlène, ex employée de maison).

Pour ces femmes, il ne s'agit pas seulement d'assister passivement aux moindres progrès de l'enfant, d'y contribuer, mais plus encore d'en être à l'origine : *« J'en ai un qui sait ce qu'il veut. Il est têtue. Je voulais qu'il soit indépendant donc il a appris »* (Bénédicte, ex serveuse). *« Les deux premières années, c'est les plus belles années, c'est là où on leur apprend tout. Moi, j'ai vu la deuxième année quand je l'ai mise en nourrice, à deux ans et demi, elle parlait déjà pas mal, elle était très éveillée, elle a marché à huit mois. Mais le fait que ce soit sa grand-mère ou une nourrice qui la gardaient, bah, je voyais des trucs, c'est pas moi qui lui avais appris donc ça vient pas de nous, c'est pas nos manières. Quelquefois c'est mieux mais moi, j'aime bien que ce soit moi qui lui fasse découvrir (...) C'est pas forcément mal fait mais ça fait pas plaisir, bon, ils en prennent un peu partout mais c'est pas nous qui les élevons dans ce cas-là »* (Delphine, serveuse).

Contrairement aux bénéficiaires de type 2, ces femmes expriment donc leur volonté de « modeler » l'enfant, de lui imprimer une « marque de famille ». Pour autant, leur modèle éducatif n'est pas celui, en perte de vitesse, de l'autorité. Elles s'en détachent même fortement puisque pour elles, l'enfant doit pouvoir faire ce qu'il veut : qu'il s'agisse de manger, dormir, pratiquer des activités. Certaines n'hésitent pas à aller jusqu'au sacrifice de leurs propres activités, voire de leurs besoins, pour satisfaire les envies enfantines. Delphine restreint ses dépenses personnelles afin que les économies ainsi réalisées lui permettent d'offrir à son fils de 13 ans, les cours de course automobile qu'il rêve de pouvoir suivre dans trois ans. Par ailleurs, nous avons suffisamment insisté sur l'importance de l'écoute et du dialogue pour ne point douter que leurs principes éducatifs s'appuient sur une norme relationnelle. Mais ces mères ne sont pas non plus des mères guides, dans le sens où l'autonomie de l'enfant n'est pas souhaitée ni à l'égard d'elles-mêmes, ni à l'égard des biens matériels qu'elles leur procurent. La protection dont elles les entourent est maximale afin que ceux-ci n'aient à souffrir d'aucune privation, ne soient pas confrontés aux réalités extérieures qui pourraient mettre en péril le monde harmonieux dans lequel elles les entretiennent. Et la dépendance des enfants à leur endroit qu'elles parviennent ainsi à créer est flatteuse. Ces femmes sont tombées dans « le piège de l'idéalisation de la maternité et de la toute puissance maternelle ».³²⁵

Cet investissement particulier du rôle maternel s'accommode évidemment mal du recours à des moyens de garde extérieurs. Il leur paraît inconcevable de déléguer leurs « pouvoirs » à une autre femme : *« J'imaginai pas que quelqu'un d'autre les touche, leur disent ce qu'ils ont à faire. La façon de les élever, tout, quoi ! »* (Séverine, ex assistante maternelle). *« Je supporte pas qu'une autre le prenne dans ses bras, le câline toute la journée »* (Marlène, ex employée de maison). Le sentiment d'une toute puissance maternelle constitue une raison supplémentaire de ne pas confier les enfants à de tierces personnes. Peut-être même, s'agit-il d'une raison bien plus fondamentale que la crainte de mauvais traitements. De telles peurs ne font sans doute que surenchériser, justifier leur conviction d'être irremplaçables auprès des enfants.

Chez les bénéficiaires de type 1, il ne saurait donc être question de distanciation au rôle. L'enjeu est trop important : placé chez « une autre », l'enfant risquerait de ne plus faire de différence entre sa mère et celle qui le garde. Il calquerait ses manières, et pourrait même se mettre à l'aimer... Or, tout autant que ces femmes tiennent à garder le privilège du développement des enfants, elles veulent conserver l'exclusivité de leur amour : *« J'aime bien m'occuper de mon enfant. Plutôt que ce soit quelqu'un d'autre qui s'en occupe. Je peux le faire ! Ou alors, la halte-garderie où c'est plus notre enfant. Parce que les relations nounous, ce que je vois, les enfants, ils ne font plus tellement la différence entre les mamans et les nounous. Ça me gênerait quelque part »* (Bénédicte, ex serveuse). *« Je me suis dit : peut-être que je vais louper quelque chose »* (Lydie, ex agent

³²⁵ Sylviane Giampino, Les mères qui travaillent sont-elles coupables ?, op. cit., p.107.

de service hospitalier). A plus forte raison que des expériences passées leur confirment le risque de « rapt affectif » : « *Mon amie, en fin de compte, elle était prête à prendre ma place ! Alors, j'ai pas trop apprécié (...)* Alors, moi, je disais que c'était quand même ma fille en premier. Qu'elle veuille la prendre, j'étais pas contre, mais de faire la part des choses. Tu es la nounou, d'accord, tu t'en occupes et tout. Une fois que tes heures sont passées, tu as le droit de la prendre mais c'est quand même une partie de moi, c'est quand même à moi d'être la mère, à moi de lui faire des câlins, qu'elle sente les besoins de sa maman » (Lydie).

Le devoir de présence absolue n'apparaît ici nullement comme un sacrifice. Non seulement l'intérêt de l'enfant se confond avec le leur propre, mais de plus, les bénéficiaires de type 1 ne semblent aspirer à aucune autre forme de réalisation : « *Le fait d'être avec mes enfants, de partager plein de choses avec eux, ça me suffit. (...)* Ils nous apportent beaucoup de choses aussi. C'est magique, la première fois qu'ils nous appellent maman, tout ça c'est bien » (Natacha, ex employée de bureau). De sorte que ces femmes assujettissent sans hésitation leur vie professionnelle à leur rôle maternel : « *Disons que ça [le travail] prendrait la deuxième place après mes enfants. Mes enfants, d'abord. Ma vie professionnelle après* » (Lydie, ex agent de service). « *Si ça ne tenait qu'à moi, ça ne tiendrait qu'une petite place. Mes enfants, mon mari passent d'abord* » (Marlène, ex employée de maison).

La place secondaire accordée à la vie de travail était en effet nettement apparue chez Marlène, cette employée de maison qui préfère démissionner que de « quitter » son enfant. Elle est également flagrante chez Lydie que travailler « ne dérange pas » : « *J'ai fait agent hospitalier, ça m'a pas dérangée. C'est un travail que j'aimais assez bien parce qu'il y a un peu de communication avec les personnes âgées, on apprend à être patient, à écouter les autres, à connaître un peu les maladies* ». La condition reste que le travail n'empiète pas sur le temps familial : « *Elle [une collègue agent de service hospitalier] voulait que je reste à travailler un contrat de six mois mais que le week-end parce qu'elle ne voulait pas être toute seule et ça faisait des années pourtant qu'elle travaillait toute seule. Mais là, moi, j'ai refusé, j'ai dit : non, je veux bien travailler la semaine, ce n'est pas un problème, mais le week-end, moi, j'ai mon mari qui descend, j'ai ma fille. C'est pas mon mari qui va me garder ma fille, il nous voit déjà pas de la semaine alors si sa femme doit travailler le week-end et pas la semaine ! J'ai dit, moi, c'est pas possible ! Alors, j'avais été voir la surveillante en chef, enfin celle qui s'occupait de ça et je lui ai expliqué mon problème, je lui ai dit : écoutez, ce n'est pas que je veux pas travailler, au contraire, mais de la façon que ça m'est proposé, non, je peux pas. Vous me refaites un contrat de six mois, en disant, vous refaites quatre jours dans la semaine le matin, je vous dis oui. Tout de suite ! On signe le contrat. Il n'y a pas de problème. Mais me faire travailler du vendredi au lundi, je dis non* ».

Il faut préciser que la sphère professionnelle n'offre pas non plus un contrepoids suffisant face à leur conception massive de la maternité et des gratifications qu'elles en tirent. Peu diplômées, cantonnées à des emplois déqualifiées, lorsqu'elles ont la chance de travailler, ces femmes font incontestablement partie de ces milieux populaires où il est reconnu que le travail présente un faible intérêt. Au mieux, celles qui avaient un emploi avant l'APE vivent le travail comme un moyen de s'occuper : « *J'aime bien me fixer des buts donc faut que je sois occupée* » (Delphine, serveuse). « *C'est très important. Parce que moi, j'ai toujours travaillé et puis, non, je pense pas que je pourrais rester à la maison une journée entière sans rien faire, non. Je pense pas* » (Armelle, opératrice soudeuse). Mais pour celles qui se trouvaient au chômage avant l'APE, et donc dépourvues de ce luxe de considérer le travail comme une occupation, ce dernier est essentiellement une nécessité économique : « *C'est un apport financier, c'est tout (...)* De toute façon, on travaille toujours pour avoir de l'argent, je veux dire, y en a tellement qui font un métier qui ne leur plaît pas » (Natacha, ex employée de bureau). « *Bah, on est bien obligé de travailler !* » (Bénédicte, ex serveuse). De sorte que pour ces femmes, et compte tenu du fait que la maternité n'est pas dépourvue de valorisation, c'est le statut de mère au foyer qui est le plus convoité.

Interrogées sur l'importance du travail dans leur vie, les bénéficiaires de type 2 lui accordent également une place secondaire par rapport à la vie de famille :

« *Je dirais que c'est la vie de famille en premier* » (Viviane, ex assistante maternelle, taux plein). « *Je travaille parce qu'à la limite, j'ai besoin de travailler et bon, j'aime bien mon travail mais je veux pas faire passer ma vie professionnelle avant ma vie familiale* » (Valérie, vendeuse, taux plein). « *Bah très important. Je crois que je l'ai dit. Mais par contre, je ne sacrifierai jamais ma vie familiale, mes enfants à ma vie professionnelle. Je ne suis pas une carriériste* » (Frédérique, ex cadre commercial, taux plein).

« *La deuxième place ! (rires) La famille d'abord, le travail après. Surtout que c'est pas un travail, je veux dire, exigeant. C'est juste pour m'occuper à la limite* » (Mylène, aide laboratoire, taux réduit). « *Oh, c'est secondaire, le professionnel. Oui, c'est secondaire. D'abord, la vie de famille* » (Christine, employée de bureau, taux réduit). « *Pour moi, mes enfants, c'est ma priorité* » (Muriel, conseillère clientèle, taux réduit).

Néanmoins, cette priorité familiale ne se double pas comme pour les bénéficiaires de type 1 d'un faible intérêt pour l'exercice d'une activité professionnelle. Dans les discours, il est bien plus souvent question d'indépendance que de nécessité économique : « *Le travail, c'est l'indépendance. Une indépendance financière* » (Elisabeth, infirmière, taux réduit). Et le travail n'est jamais perçu comme un simple « moyen de s'occuper ». Mylène, l'aide laboratoire citée plus haut, s'empresse ainsi de préciser que travailler, « *ça permet aussi de voir des gens de l'extérieur, de pas toujours s'enfermer... D'avoir des contacts avec d'autres personnes, ça permet aussi de garder un certain rythme de vie* ». De fait, l'ouverture sociale et « intellectuelle » constitue l'un des apports essentiels de l'exercice professionnel : « *Ca m'apporte une ouverture sur l'extérieur* » (Maud, éducatrice jeunes enfants, taux réduit). « *De rester dans le coup si j'ose dire ! Etant donné qu'on a des formations, de se remettre en cause parce que sinon on perd vite le pied. C'est important* » (Muriel, conseillère clientèle, taux réduit). « *Et puis aussi la rencontre d'autres personnes. Une équipe, des patients, beaucoup de gens parce que c'est un métier de contact. Donc, pour moi, c'est très important* » (Elisabeth, infirmière, taux réduit).

« *Important* », le travail correspond aussi à un « besoin » : « *Un intérêt personnel. Une ouverture d'esprit. Besoin de rencontrer des gens, de travailler, d'être actif !* » (Odile, éducatrice spécialisée, taux plein). « *La stabilité. Au niveau psychologique, j'ai besoin de ça, quoi ! J'ai besoin de travailler* » (Christelle, aide-soignante, taux réduit). « *Ah, pour ça, c'est mon bien-être personnel. On en a besoin parce que les salaires sont pas mirobolants mais j'ai besoin de travailler, d'avoir des collègues* » (Clarisse, secrétaire, taux réduit). Le travail est, en effet, ce qui permet d'être soi, de ne pas vivre par procuration, à travers le mari, les enfants. Lui seul procure un statut individuel. Et ce statut est d'autant plus important qu'il est reconnu, valorisé (contrairement à l'inactivité, au statut de mère) : « *Quand on travaille, il y a une certaine reconnaissance... Les gens qui sont au chômage depuis longtemps seraient contents d'être caissière. Même quand on l'a fait, on sait que c'est pas toujours rose, c'est quand même une façon d'exister* » (Viviane, ex assistante maternelle, taux plein). L'une des interviewées résume très bien tous les enjeux d'une activité professionnelle : « *Alors, financièrement, une indépendance financière, une indépendance, une activité extérieure. Un épanouissement au niveau des relations, avec les fournisseurs et les collègues de travail. Une place dans la société. Je crois que j'ai fait le tour* » (Laurence, assistante chef de projet, taux réduit).

Chez les bénéficiaires de type 2, la distanciation au rôle de mère souhaitée au nom de l'intérêt de l'enfant est d'autant plus aisée que les femmes elles-mêmes n'entendent pas non plus n'être que mères :

« *[J'utilisais la halte-garderie] déjà, pour avoir du temps sans enfants. Surtout pour ça. Et puis, pour que eux aient autre chose que la maison, moi comme personne qui les surveille. Et qu'ils apprennent aussi ce que c'est la collectivité* » (Viviane, ex assistante maternelle, taux plein). « *[J'utilisais la halte-garderie] parce que j'avais envie qu'elle apprenne un peu ce que c'était que la collectivité (...) Et puis, moi, j'avais envie de voir autre chose que les enfants* » (Virginie, auxiliaire puéricultrice, taux plein).

« *Ca occupe des enfants mais ça occupe pas non plus toute une vie. Et de voir que les enfants, c'est pas non plus la solution* » (Mylène, aide laboratoire, taux réduit). « *Parce qu'il faut vivre aussi pour vous, y a pas que les enfants, il faut vivre à côté, sortir et s'occuper* » (Barbara, opératrice de laboratoire, taux réduit).

Ces femmes considèrent qu'il existe des limites à leur dévouement : « *Quand on n'a pas d'enfants, on vit beaucoup pour soi et maintenant... Enfin, y a des gens quand je leur dis, je vis pour mes enfants, ils comprennent pas mais ceci dit, ça veut pas dire que je vais me priver parce que j'ai des enfants* » (Christelle, aide soignante, taux réduit). « *Pas toujours chercher... Il y a un phénomène de culpabilité, notamment en ce moment, c'est vraiment exacerbé dans la mesure où aujourd'hui, les femmes travaillent donc elles ont pas le temps, donc elles s'occupent pas de leur enfant. Je veux dire, je ne suis pas entrée dans cette logique là, faut que chacun se fasse plaisir avant tout. La mère ce n'est pas forcément quelqu'un qui doit se sacrifier vis-à-vis de ses enfants* » (Ingrid, déléguée médicale, taux réduit). En d'autres termes, la distanciation au rôle de mère répond à un double objectif. Elle est nécessaire au nom de l'intérêt des enfants et au nom de l'intérêt des femmes elles-mêmes, qui ne conçoivent pas de consacrer tout leur temps au travail maternel. Ces femmes sont sensibles à la double injonction qui veut qu'une mère doit aussi continuer d'épanouir sa propre personnalité.

Un phénomène mérite ici d'être mentionné. Pour l'ensemble des femmes rencontrées, l'écart génésique entre l'aîné des enfants et le bébé APE se situe en moyenne autour de quatre années, sachant que le minimum est de deux ans et le maximum de seize ans. L'espace entre les naissances n'excède pas quatre ans dans les deux tiers des cas. Pour le tiers restant, l'écart s'échelonne de cinq à seize années. Soit, c'est un divorce ou une séparation qui en sont les causes : les deux enfants n'ont pas le même père. Soit, les femmes ont eu du mal à être enceintes une seconde fois et de nombreuses années se sont écoulées avant qu'une seconde grossesse parvienne à terme. Mais un autre type d'explication ne concerne que les bénéficiaires de type 2. L'espacement entre les naissances

a pu être prémédité et participait de la volonté de ces femmes de ne pas se retrouver trop absorbées par le travail maternel : « *Oui, je voulais pas qu'ils aient très peu de différence parce que je me disais que j'y arriverais pas. S'ils ont deux ans de différence, ils sont trop petits, va falloir que je sois toujours dessus, avec* » (Christelle, aide-soignante, taux réduit). Ou alors il n'était pas vraiment prévu ainsi mais les femmes hésitaient à revivre la période très accaparante du maternage : « *Je voulais pas d'un enfant seul mais bon, on s'habitue bien à ce qu'il devienne autonome, à ressortir... Et c'est vrai que ça m'a pas fait trop plaisir de me remettre dans les couches et à me relever la nuit* » (Elisabeth, infirmière, taux réduit).

3. Des types de bénéficiaires aux identités maternelles

Nous disposons à présent de suffisamment d'éléments pour déceler l'identité maternelle qui se cache derrière les motivations du recours à l'APE, les types de bénéficiaires. A cette fin, nous disposons de trois dimensions identitaires : l'évaluation des besoins de l'enfant, la négociation des investissements, la hiérarchisation des appartenances. Lorsque les femmes considèrent que l'enfant peut être socialisé par d'autres personnes qu'elles-mêmes, qu'elles privilégient leur vie professionnelle et qu'elles accordent au travail, une valeur centrale dans la définition d'elles-mêmes, ce sont des mères qui se font aider. Lorsque les femmes pensent que l'enfant doit être socialisé en priorité par elle-même, qu'elles privilégient leur vie familiale et se sentent plus valorisées dans leurs fonctions familiales que professionnelles, ce sont des mères protectrices. Lorsque les femmes pensent que les enfants ont besoin des deux types de socialisation, qu'elles cherchent à équilibrer leurs investissements (notamment au moyen de temps partiel) et qu'elles valorisent les deux dimensions de leur identité, maternelle et professionnelle, ce sont des mères pédagogues.

Fortement convaincues d'une primauté maternelle au nom de l'intérêt de l'enfant, les bénéficiaires de type 1 répondent à l'un des éléments de définition des « mères protectrices ». Le second élément de définition, des femmes qui subordonnent leur vie professionnelle à leur vie familiale, peut incontestablement leur être appliqué. Enfin, le fait qu'elles soient prioritairement investies dans la sphère familiale parachève de les identifier complètement aux mères protectrices. Cependant, le marquage social est ici bien plus fort -toutes les mères protectrices rencontrées appartiennent à la classe populaire- qu'il ne l'est dans l'étude à laquelle est empruntée la modélisation des mères.³²⁶ Il faut sans doute y voir ici un effet de contexte. Déclarer vouloir garder son enfant quelques jours lorsque celui-ci est souffrant n'engage pas de la même façon que de vouloir s'en occuper tout le long de sa prime enfance. Aussi, nos mères protectrices le sont-elles d'une façon extrême. Sans aucun doute, elles feraient valoir leur droit au congé pour enfant malade, mais il n'est pas aussi évident que les mères protectrices définies par F. de Singly souhaiteraient toutes bénéficier de l'APE. Plus certainement, tel serait le cas des mères « déçues », celles qui n'ont pas le droit au congé pour enfant malade et pour cette raison rejettent leur activité professionnelle qui, du reste, présente « un faible intérêt intrinsèque ».³²⁷ Mais outre que nos interviewées ne sont pas véritablement « déçues », puisqu'elles ont effectivement le droit à la prestation,³²⁸ il s'avère que, bien plus que le non-respect de la dimension familiale par l'entreprise, c'est la volonté impérieuse d'élever ses enfants soi-même qui conduit à s'arrêter de travailler. S'il existait plusieurs degrés de protection, les bénéficiaires de type 1 en auraient atteint le plus haut niveau. Elles sont en cela sans doute plus « possessives » d'ailleurs que protectrices, un qualificatif qui apparaît plus approprié pour les désigner.

A l'opposé des mères protectrices se trouvent « les mères qui se font aider », auxquelles auraient pu être apparentées certaines bénéficiaires de type 2 avant le « bouleversement » de la seconde naissance. De fait, parce qu'elles étaient très investies professionnellement et qu'elles avaient volontairement confié leurs enfants à des tiers, et parce qu'elles attachaient et attachent toujours d'ailleurs à l'exercice d'une profession une grande importance, elles ont été par le passé des « mères qui se font aider ». Mais tel n'est plus le cas dès lors qu'elles se retrouvent partiellement au foyer et ont décidé de s'occuper elles-mêmes de leurs enfants plus souvent. Il s'est produit un changement identitaire chez ces femmes comme en témoigne le ré-agencement des investissements mais également leur conception des besoins de l'enfant, semblable à présent à celle des autres bénéficiaires de type 2. C'est pourquoi, elles n'ont pas été distinguées.

³²⁶ François de Singly, Parents salariés et petites maladies d'enfant, op. cit.

³²⁷ Ibid., p.83.

³²⁸ Les mères déçues ne peuvent se rencontrer que parmi la population des non bénéficiaires. Des femmes qui par exemple, n'ont pas suffisamment cotisé pour avoir droit à l'APE.

A mi-chemin entre l'identité maternelle « protectrice » et l'identité maternelle « qui se fait aider » se trouvent les « mères pédagogues ». Ces femmes privilégient leur rôle de mère à certains moments, et leur rôle professionnel à d'autres. C'est le comportement que semblent avoir adopté toutes les bénéficiaires de type 2. Selon la définition des mères pédagogues, il s'agit de femmes qui ne veulent privilégier aucune des deux dimensions, familiale ou professionnelle. L'une et l'autre jouant un rôle essentiel dans leur équilibre personnel. C'est encore le compromis qui caractérise les bénéficiaires de type 2 dans la prise en charge des enfants. Elles pensent qu'une trop grande mise à disposition nuit au bon développement de l'enfant. Mais par ailleurs, comme les mères possessives, elles adhèrent au devoir de disponibilité et considèrent que l'exercice d'une activité salariée à temps complet peut les empêcher de s'occuper correctement des enfants, notamment d'assurer les fonctions de développement et surtout de réconfort. Les bénéficiaires de type 2 éprouvent également le sentiment que leur activité professionnelle pénalise l'enfant en ce qu'elle leur impose un rythme et des temps trop longs hors de la maison, peu en accord avec son jeune âge. Cette caractéristique, auquel s'ajoute un éclectisme socioprofessionnel, achève de creuser l'écart avec les mères pédagogues que leur double appartenance, professionnelle et familiale, ne paraissait pas plonger dans une telle dualité. De sorte que les bénéficiaires de type 2 apparaissent plus modestement être des mères « conciliatrices », soucieuses de préserver l'enfant des effets de leur activité professionnelle.

L'objectif de conciliation apparaît quelque peu contradictoire avec le choix du taux plein. De la même façon que dans la typologie de référence, le modèle des mères déçues « renvoie en creux »³²⁹ au modèle protecteur, ces mères constituent une sous-espèce du modèle conciliateur. De ce dernier, elles ont adopté la définition du rôle maternel dont découle une conception de l'éducation à donner aux enfants. Mais leur situation de travail (ou de non-travail) ne leur permet pas d'être totalement fidèles à l'une et à l'autre, ce qui les conduit, à l'instar de leurs homologues déçues, à vouloir quitter au moins momentanément la sphère professionnelle. Ainsi, par cette réflexion : « *Je peux pas dire que le fait d'être tout le temps là soit meilleur que des mères qui voient leurs enfants deux heures par jour. Parce que parfois, être là 2 heures mais être bien là, c'est plus que toute une journée, c'est clair. J'en suis consciente* », Viviane (ex assistante maternelle) montre bien qu'elle ne fait pas le choix du taux plein parce qu'elle pense que sa présence continue au foyer est absolument indispensable. Afin de les mieux distinguer, nous appellerons ces femmes qui semblent avoir été contraintes de recourir à l'APE à taux plein, des mères contrariées.

Le contexte différent de celui d'une étude portant sur de brèves interruptions circonstanciées ne permettant pas de reprendre telles quelles les identités de mères définies dans la partie théorique, il a fallu recourir à de nouveaux termes. Trois « nouvelles » identités ont donc été mises à jour : les mères protectrices sont devenues des mères possessives, les mères conciliatrices ou contrariées succèdent aux mères pédagogues.

³²⁹ François de Singly, *Parents salariés et petites maladies d'enfant*, op. cit., p.82.

1. Le recours au taux plein des femmes en situation de précarité professionnelle

A la lumière du chapitre précédent, la façon dont est investie la maternité apparaît en partie liée à la position occupée sur le marché du travail. Ainsi, les mères qui ont été qualifiées de « possessives » sont toutes des femmes ayant un faible niveau de formation et qui se trouvent, pour la plupart, au moment du choix de l'APE, dans une situation professionnelle instable, au chômage ou en contrat précaire. Contextes que l'on aurait tendance à juger critiques et qui ne devraient pas en toute logique, entraîner le recours à la prestation. En effet, il s'agit d'un choix qui risque de pénaliser fortement ces femmes par la suite, lorsqu'elles se retrouveront de nouveau sur le marché de l'emploi. Un tiers des répondantes au questionnaire sont ici concernées, soit 15% de chômeuses et 22% d'actives « précaires ».

La situation de chômage

Pour les chômeuses rencontrées, le choix de la prestation est pourtant lié à la perte d'emploi. Trois situations ont pu être repérées. Il y a le cas des femmes qui se trouvaient déjà au chômage avant d'être enceintes. Toutes sont des mères possessives qui exploitent la situation de chômage comme l'occasion d'une nouvelle maternité : « *J'ai choisi... J'ai pas... Je suis tombée en licenciement. Donc, j'ai dit, c'est le moment ou jamais, j'ai 35 ans, de refaire un enfant ! Et puis, étant au chômage, tout ça, ça fait que j'ai fait un enfant et puis, je prendrai l'APE* » (Marianne, ex vendeuse). L'APE succède à des droits au chômage souvent épuisés. Mais s'assurer un revenu n'est pas l'unique motivation. Ces femmes savent dès le départ qu'elles ne rechercheront pas d'emploi et qu'elles enchaîneront sur l'APE : « *J'ai choisi [l'APE] parce que je préfère élever mon enfant plutôt que d'aller travailler. Puisque j'avais la possibilité de le faire* » (Bénédictine, ex serveuse). « *Je me suis trouvée au chômage et un an plus tard, j'étais enceinte de mon fils et puis, on a acheté ici et depuis, j'ai pas retravaillé. J'ai cherché plus ou moins, c'était pas vraiment le truc qui m'intéressait vraiment en sachant que j'avais plus envie de me consacrer sur mon garçon. De m'occuper de ma fille en même temps, de m'occuper de la maison. En fin de comptes, j'ai cherché sans vraiment chercher. Tout ce que je voulais, c'était avoir ma petite vie de famille, m'occuper de mes enfants* » (Lydie, ex agent de service hospitalier).

Le second cas est celui des femmes qui étaient déjà mères d'un deuxième enfant âgé de moins de trois ans lorsqu'elles se sont retrouvées licenciées. C'est la situation décrite par Clarisse (ex secrétaire, mère conciliatrice), qui dans un premier temps, avait opté pour l'APE à taux réduit. Lorsque l'entreprise ferme ses portes, nullement assurée de retrouver un emploi rapidement, elle décide d'enchaîner sur une APE à taux plein : « *Je suis tellement pessimiste, j'ai peur de tout donc je me suis dit : ça, j'ai le droit jusqu'à trois ans* ». Clarisse, tout en percevant l'APE, ne cesse de rechercher un emploi. Elle interrompra la prestation chaque fois qu'il s'en présentera. Ce n'est nullement la démarche de Marlène (ex employée de maison, mère possessive). Avant l'APE, celle-ci entretenait une résidence secondaire. L'absence de ses employeurs lui permettait d'élever elle-même ses enfants, conformément à ce qu'elle avait toujours prévu. Dans un premier temps, elle n'avait donc pas envisagé de recourir à l'APE. Mais elle se retrouve licenciée à la suite d'un problème de santé : « *Je faisais gardienne de propriété. C'était un travail qui me convenait complètement parce que je pouvais garder mes enfants tout en travaillant. Mais là, j'ai été déclarée inapte par la sécurité sociale. Donc, mon patron a été obligé de me licencier, on ne lui a pas donné le choix. Je me suis retrouvée au chômage, lui, il avait un an et j'ai demandé l'allocation d'éducation parentale, j'ai repoussé le chômage à ses trois ans* ».

Enfin, le dernier cas concerne les femmes qui étaient enceintes lorsqu'elles se sont retrouvées licenciées. Frédérique (ex cadre commerciale, mère contrariée) se trouve dans cette situation. Comme elle n'imagine pas mener des recherches d'emploi très fructueuses dans cette situation, elle décide tout d'abord d'attendre la naissance de l'enfant. Un déménagement survenu quelques temps avant l'accouchement remet en cause ce projet : « *Il y avait trop de choses nouvelles, je pouvais pas arriver dans une nouvelle ville, mettre tout de suite Léa en nourrice. Je prenais le temps ! Puisque je pouvais profiter de l'APE, j'en ai profité !* ». Elle donne trois raisons fondamentales au recours à l'APE : « *Parce que j'étais au chômage et qu'il y avait une mutation professionnelle de mon mari. C'est quand même plus pratique. Et ça me permettait de m'occuper de ma fille* ». L'argument est repris par d'autres bénéficiaires : « *Ca s'est trouvé entre le déménagement, le nouveau bébé que j'allais mettre au monde, ça tombait très bien. C'est vrai que c'était un enchaînement idéal. En déménageant, forcément, j'avais plus de travail. Je pouvais pas me permettre non plus d'être sans travail. Je dirais surtout pour cette raison-là* » (Viviane, ex assistante maternelle, mère contrariée). Ayant suivi leur conjoint dans une

nouvelle région ou quitté la ville et ses facilités pour la campagne, parfois les deux, se retrouvant sans emploi, les femmes insistent sur la nécessité d'un temps d'adaptation. Quand on ne connaît ni « l'endroit » ni personne, entreprendre des démarches n'est pas aisé. Frédérique ne tarde pas à contacter l'ANPE après quelques mois de présence à Blois. Un premier essai au terme d'une année d'APE s'avère non concluant. Frédérique demande à bénéficier à nouveau de la prestation et poursuit ses recherches. Elle envisage à un moment donné de se mettre à son compte et finalement, obtient une promesse d'embauche dans une association qui ouvrira ses portes quelques six mois plus tard. Impatiente de retravailler, mais très intéressée par le poste qui lui est destiné au sein de cette structure, Frédérique refuse d'autres propositions de travail. Il demeure que le temps d'adaptation n'est généralement qu'une excuse masquant le peu d'entrain des femmes à retravailler. Ainsi, contrairement à Frédérique, Viviane n'entreprendra aucune recherche d'emploi.

La dénégalion du soi professionnel

En effet, si le désir d'élever ses enfants peut rendre compte du choix de l'APE, il existe également de bonnes raisons de ne pas vouloir retravailler. Avant de déménager, avant l'APE, Viviane était assistante maternelle avec un agrément permanent, c'est-à-dire qu'elle gardait un enfant que lui confiait la DDASS du lundi au vendredi. Continuer dans cette activité, sachant que les agréments sont gérés au niveau départemental, supposait de renouveler l'autorisation auprès des instances compétentes. Or, Viviane décide de ne pas entreprendre les démarches nécessaires : « *J'ai pas souhaité renouveler l'expérience de l'agrément permanent* ». Dans un premier temps, elle explique que l'expérience a pu être perturbatrice pour son propre enfant : « *Y a nos enfants. Mon fils n'a pas semblé souffrir de la séparation [quand la petite fille est repartie chez sa mère], en tout cas, il l'a pas exprimé quand elle est partie mais y a des signes... Mais je crois que si je le refais un jour, ce sera quand mes enfants seront plus grands et avec leur consentement* ». Elle-même souhaitait retrouver une vraie vie de famille, un « entre soi » : « *Parce que c'est lourd. C'est 24h sur 24 (...) C'est pas pareil que quand on a les enfants la journée, qu'ils repartent le soir chez leurs parents. Là, elle venait en vacances avec nous, l'engagement est différent (...) Y a des moments où on a envie aussi d'être seul en famille et ça, on se sent obligé. C'est vrai qu'on peut les ramener, partir en vacances sans mais moi, je dis si on les prend c'est pas le chien qu'on va mettre au chenil, quoi !* ». Mais surtout, Viviane ne se sentait pas suffisamment valorisée dans cet emploi, d'une part parce qu'il n'est pas sanctionné par un diplôme : « *Déjà, pour être assistante maternelle, y a pas de formation. C'est sur le vécu* ». Et d'autre part, parce qu'une femme qui travaille chez elle est bien moins considérée comme une professionnelle que comme une femme au foyer : « *On trouvait que c'était bien. On disait, c'est chouette ce que tu fais mais je pense que c'est le cas de toutes les femmes qui travaillent chez elles, on leur dit : t'es chez toi, t'as le temps de faire ton ménage...* ».

Le sentiment de dénégalion professionnelle est commun à toutes les chômeuses rencontrées. Bénédicte était serveuse avant de se retrouver au chômage. Mère possessive, elle n'envisage certes pas de reprendre la restauration « *vu les horaires* » après la naissance de son fils. Mais au détour de la conversation, elle avoue également « *en avoir eu marre de travailler* ». Son ultime expérience professionnelle peut rendre compte d'une pareille lassitude. Suite à des « *accrochages* », elle s'est retrouvée licenciée pour « *faute professionnelle* » : « *Moi, je ne suis pas du style à me laisser faire. Donc, des fois, ça... Mais bon, quand mon travail est bien, j'estime qu'on peut dire quelque chose ! C'est ce que je leur disais : vous avez quelque chose à me reprocher ? Non. Bon alors, les heures supplémentaires, faut les payer parce que dans la restauration, c'est devenu très dur et c'est le boulot le moins bien défendu* ». Une remise en cause de sa façon de travailler ne permet pas d'enchaîner en toute quiétude et facilement sur un autre poste. Un licenciement pour faute inquiète forcément les employeurs potentiels. En outre, la seule réelle qualification dont Bénédicte pouvait se targuer est invalidée et de façon plutôt stigmatisante (le licenciement « *pour faute professionnelle* »). Marquée par cette expérience, Bénédicte remet en cause ce métier qu'elle avait jusqu'à présent affectionné : « *C'est beaucoup d'heures et on n'est très peu payé. Et on travaille les jours fériés, c'est pas payé en plus. Je crois que c'est le boulot le moins bien payé par rapport à tout ce qu'on fait. Et c'est dur parce que qu'on côtoie beaucoup de gens, y a des mécontents, y a de tout, quoi ! La restauration, c'est spécial, hein ?* ».

D'autres femmes ont un mauvais souvenir de l'emploi qui a précédé la période de chômage et le choix de l'APE. Ainsi, Marianne (mère possessive), vendeuse dans un magasin discount, finit par se rendre compte qu'elle est exploitée et que du fait d'une mauvaise gestion, le magasin coure à sa perte. Au bout de deux ans, parce qu'elle « *perd plus d'argent [qu'elle] n'en gagne* », elle parvient à négocier son licenciement. Le magasin fermera ses portes quelques mois plus tard. L'histoire se répète chez Frédérique (ex cadre commerciale, mère contrariée) qui réalise que ses employeurs ont des pratiques illégales : « *Je suis tombée sur des gens qui étaient un petit peu des bandits. Je travaillais beaucoup, ils me payaient pas* ». Elle négocie également son licenciement. Invitée à développer la nature de ses activités au sein de cette entreprise, Frédérique ne se révèle

pas très enjouée : « Celle-là, je préfère quand même pas en parler parce que ça n'a pas duré longtemps et pour moi, c'est pas une expérience... ». Dans ces deux exemples, les femmes éprouvent le sentiment de s'être fait avoir, ce qui ne les prédispose pas à entamer des démarches sereines pour retrouver un nouvel emploi. Les circonstances sont propices au choix de l'APE : « J'étais à la fois contente [de prendre l'APE] parce que je sortais quand même d'un travail où j'avais galéré » (Frédérique).

Des parcours chaotiques

Cela est sans doute plus vrai encore pour Marianne qui, après des années de petits boulots et de « débrouille », avait enfin obtenu un CDI dans ce magasin discount. Elle qui n'avait jamais connu que des contrats à durée déterminée en usine, était très fière de son nouveau statut de vendeuse : « J'ai fait un stage pendant trois mois, ce qui m'a amenée à avoir mon boulot de vendeuse. On m'a dit, après tout, t'es pas plus bête qu'une autre, tu peux le faire. Effectivement, je me suis rendue compte que je pouvais être au-dessus de ce que je pouvais espérer ». Elle avait donc fortement investi ce dernier emploi qui symbolisait la réussite puisqu'il lui offrait la stabilité (un CDI), et de plus lui conférait un statut plus valorisant que ceux occupés jusqu'à présent. La déception est à la mesure de ce qu'avait été l'espoir de s'en sortir enfin.

De même, Bénédicte (ex serveuse, taux plein), victime en dernier lieu d'un licenciement pour faute, raconte un itinéraire chaotique. Depuis son premier emploi à l'âge de 19 ans, elle n'a jamais cessé de travailler quelquefois dans des supermarchés, l'été, et le plus souvent en tant que serveuse. Bénédicte ne détaille pas, elle est incapable de se remémorer tous les employeurs qu'elle a connus tant elle en a souvent changé pour cause de fins de contrat. Sans doute, aurait-elle aimé un peu plus de stabilité, notamment après avoir entrepris une formation de gestion qui lui permet d'être chef de rayon dans une grande surface. Mais l'occasion ne lui est pas donnée de poursuivre : « J'avais l'expérience ! Et je me m'en suis bien sortie en plus. Parce que j'avais travaillé tout l'été, c'est important et ça été. Mais c'est comme ça, ils avaient besoin de personne pour l'hiver ». Après cette expérience décevante, Bénédicte abandonne la grande distribution et retourne dans la restauration. Cela ne lui réussira pas mieux.

En fait, à l'exception de Frédérique qui ne relate qu'une seule et unique mésaventure professionnelle, les autres femmes n'ont pas que l'ultime expérience de malheureuse. Cette dernière est souvent fidèle à ce qu'elles ont déjà eu à endurer. Marianne s'est sentie plus d'une fois spoliée, Bénédicte n'en est pas à son premier licenciement... Quant aux autres femmes au chômage, toutes de niveau CAP, elles n'ont pas d'expérience plus difficile qu'une autre à raconter. N'ayant jamais connu que des CES, au mieux des CDD, la précarité de l'emploi est devenue leur lot quotidien. Le parcours de Frédérique est atypique par rapport aux autres femmes rencontrées, du fait qu'elle relate une carrière particulièrement riche et intéressante, et qu'elle ait interrompu bien avant les trois ans de l'enfant le bénéfice de la prestation.³³⁰ Dans ce cas précis, le recours à l'APE relève plutôt du concours de circonstances : licenciement, grossesse, déménagement se sont enchaînés.

La plupart du temps, la situation de chômage n'est que la partie visible de l'iceberg, puisque le recours à la prestation intervient dans une trajectoire professionnelle marquée par l'instabilité. Dès lors, le choix de l'APE par des chômeuses est un choix rationnel non plus seulement au regard de leur situation actuelle (le chômage qui peut devenir l'occasion de faire un enfant) mais aussi, et surtout, au regard de leurs expériences passées. Ce constat conforte l'une de nos hypothèses selon laquelle les chômeuses étaient peut-être au moins autant déterminées à demeurer à la maison par la mesure en elle-même que par l'état du marché du travail. Dans l'esprit de ces femmes, puisqu'un droit existe, autant en profiter, on verra bien après. Le chômage devient l'occasion d'une nouvelle maternité ou de s'accorder une pause professionnelle en attendant cet enfant que prolongera le bénéfice de la prestation. Bref, elles repoussent autant que possible le moment où il faudra rechercher un emploi : « Même si on m'avait proposé un travail, je pense que j'aurais refusé. Parce qu'à l'époque, moi, je touchais 2800 d'APE, on le déclare pas aux impôts, moi ça me suffisait » (Marlène, ex employée de maison, mère possessive). A l'instar des femmes au chômage, celles qui ne disposent que de contrats précaires n'envisagent que le moment présent.

On peut ne pas comprendre pourquoi ces femmes, déjà dans une situation délicate -le chômage, la précarité de l'emploi- font un choix qui risque de les pénaliser par la suite. Plus la situation de non-emploi dure longtemps, plus l'insertion devient difficile. Cependant, si aux yeux de l'observateur, recourir à l'APE s'inscrit dans une logique de court terme, du point de vue de ces femmes, trois années de revenu fixe garanti, même peu élevé, sont très rassurantes : « Mais quand on est sans emploi, moi, j'ai vu l'avantage. Moi, je sais que trois ans, c'était bien parce que j'avais pas de travail » (Nelly, ex aide à domicile, mère possessive). En outre, toujours

³³⁰ Elle est d'ailleurs à ce titre, l'une des rares femmes rencontrées.

embauchées pour des durées limitées, ces femmes n'ont pu acquérir la faculté de se projeter dans l'avenir. Confrontées sans cesse aux affres de l'instabilité, elles ont fait de nécessité vertu, apprenant (se résignant) à vivre avec l'incertitude du lendemain.

Par ailleurs, il faut avoir conscience du risque. Or ces femmes font part de parcours professionnels heurtés alors qu'elles ne se sont jamais absentes du marché du travail. Comment pourraient-elles croire en prenant l'APE, qu'elles diminuent leurs chances de s'en sortir ? Le témoignage de Natacha (ex employée de bureau, mère possessive) est à ce titre parfaitement évocateur : « *Je suis partie en Angleterre pendant neuf mois, j'étais fille au pair. Quand je suis revenue en France, j'ai trouvé un TUC. J'ai travaillé six mois au service des armées à Orléans en tant qu'opératrice de saisie. Puis, après, je suis allée vivre avec mon mari donc j'ai stoppé ce TUC-là mais j'ai repris un autre TUC au LEP de Châteaudun. Puis, on est venu à Vendôme, j'ai trouvé un CES à l'hôpital de Vendôme au bureau des admissions et après je suis retombée enceinte ! (rires) Et j'ai pris un congé parental à la suite de ça (...)* Bien sûr, j'ai fait des démarches, j'ai passé des concours et puis, j'ai rien trouvé. J'ai trouvé que des contrats emploi solidarité, des TUC quand je suis revenue en France ». Après avoir décrit sa trajectoire, Natacha revient sur le dernier emploi occupé non sans amertume : « *J'ai des collègues qui sont allés voir le chef de service pour m'appuyer mais bon... Et c'est toujours comme ça* ».

Au regard de leurs expériences passées, les femmes dont il est question ici peuvent difficilement concevoir un avenir meilleur. Pourquoi trouveraient-elles maintenant un emploi stable alors que celui-ci ne s'est pas présenté, ou alors sous son pire jour, au cours des dernières années ? En quoi le choix de l'APE pourrait-il s'avérer dommageable lorsque de toutes les façons, on n'a connu que la précarité, l'instabilité, la « galère » ? Quand trop régulièrement, la vie professionnelle est marquée par la déception, par une succession d'emplois sans aucune gratification, que ce soit du point de vue du salaire, de la durée ou de la nature des tâches, voire comme c'est le cas le plus souvent des trois simultanément, il n'existe guère de bonne raison d'escompter une amélioration. Autrement dit, rien ne s'oppose, ni l'emploi (fixe) qu'elles n'ont pas, ni le poids du risque, qu'elles ne peuvent estimer faute de repères, au choix de la prestation.

2. L'usage différencié des femmes en contrat stable

L'observation de la situation des chômeuses (latentes) ouvre une perspective intéressante. De la même manière, on peut supposer que si les actives occupées, munies de Contrats à Durée Indéterminée (CDI), ou les titulaires de la fonction publique s'arrêtent, c'est parce qu'elles n'avaient rien à perdre à agir ainsi. De fait, le choix de l'APE, qui signifie temps partiel ou discontinuité, compromet fortement les chances de mener une carrière. Ainsi, ce qui facilite le recours à la prestation quel que soit son taux n'est-il pas l'absence de perspectives d'évolution ?

Dans l'enquête par questionnaire, 52% des femmes ayant un emploi stable estiment n'avoir aucune perspective de carrière. Sans doute, le lien entre le recours à la prestation et l'absence de possibilité de carrière paraît-il moins évident pour rendre compte du choix de l'APE, que ne le sont les difficultés de conciliation entre famille et travail. Mais rappelons que selon l'une de nos hypothèses, les femmes seraient d'autant plus aptes à endosser principalement le rôle maternel lorsqu'elles n'ont plus rien à gagner à poursuivre leur activité professionnelle. Tel est le cas lorsque plus aucune évolution n'est envisageable. Car, dans ce cas, les enjeux éducatifs entrent en concurrence avec des enjeux professionnels, affaiblis, déclinants du fait que plus aucune promotion n'est à attendre. Il reste que près de la moitié des femmes pensaient qu'elles avaient de telles perspectives et cependant, elles n'ont pas hésité à les compromettre en choisissant la prestation...

Ni perspectives ni projets

Moins les femmes sont qualifiées, moins elles croient qu'une évolution de carrière était envisageable. Environ 60% des cadres et des professions intermédiaires pensent qu'elles disposaient de telles perspectives contre seulement 26% d'ouvrières et à peine la moitié des employées. De même, moins le salaire était élevé, plus cette possibilité semblait improbable. 72% des femmes qui gagnaient au-delà du SMIG et demi³³¹ contre 38% de celles qui percevaient en deçà, pensent qu'elles pouvaient évoluer. Certes, les deux données, PCS et salaire, sont fortement corrélées. Il apparaît d'ailleurs que seule l'appartenance professionnelle (et son pendant, le niveau de rémunération) fait varier de façon notable les réponses.

³³¹ Valeur du SMIG 1995 : 4800 francs (732 euros).

**Tableau 11 – Perspectives d'évolution
selon la PCS, le salaire, le type de contrat et le temps de travail**

		J'avais des perspectives d'évolution	
		D'accord	Pas d'accord
PCS	Cadres et professions intermédiaires	60%	40%
	Employées	43%	57%
	Ouvrières	26%	74%
SALAIRE	Moins de 7200 F	38%	62%
	7200 F et plus	72%	28%
TYPE DE CONTRAT	CDI	48%	52%
	Contrats temporaires	35%	65%
TEMPS DE TRAVAIL	Temps partiel	42%	58%
	Temps complet	49%	51%

On aurait pu penser que l'exercice d'une activité à temps partiel constituait un sérieux désavantage. Le travail à temps partiel « choisi » (c'est-à-dire à la demande du salarié) est plutôt perçu comme « une fuite », une démobilitation vis-à-vis du projet d'entreprise. A telle enseigne que les possibilités de faire carrière s'en trouvent fortement réduites. Pour les salariées à temps partiel « contraint », évoluer se résume souvent à obtenir un temps plein. Un souhait généralement contraire aux politiques d'un nombre croissant d'entreprises qui utilisent le temps partiel comme un régulateur entre l'offre et la demande. Les entreprises n'ont donc rien à gagner à transformer des temps partiels en temps complets.³³² Par conséquent, les temps partiels ont une bonne raison de douter d'évoluer un jour. Pourtant, les temps complets ont probablement d'autres excellentes raisons. De fait, les écarts, selon la durée de travail, sont minimes (de l'ordre de 7 points). Sans doute, est-ce parce que les moins convaincues par d'éventuelles perspectives d'évolution (notamment les ouvrières) étaient également peu nombreuses à travailler à temps partiel.

La grande majorité des femmes rencontrées estiment qu'il n'y avait aucune possibilité d'accéder à une meilleure place au sein de leur entreprise. Soit qu'il s'agisse d'une petite structure où seul un départ en retraite peut donner lieu à une recombinaison de l'organigramme, soit que ce ne soit pas la politique de l'entreprise de promouvoir l'évolution de ses salariés : « *On n'avait aucun avantage, on pouvait pas monter, prendre d'échelon* » (Delphine, serveuse, mère possessive). « *Il y avait pas de débouché dans autre chose que faire du ménage. Quand vous y étiez, vous y restiez. Y avait pas de possibilité, j'avais travaillé en école, de travailler en garderie là-bas, non. J'ai pas assez de diplômes pour eux* » (Katia, femme de ménage, mère contrariée). « *Très dur. Très dur. Faudrait que mon chef de bureau s'en aille à la retraite, mais elle a quarante ans. Zéro, je dirais. Et puis, y a pas de grille d'évolution, y a rien du tout* » (Catherine, assistante de cabinet, mère conciliatrice). « *J'avais demandé à un moment donné à mon directeur d'avoir une formation cadre pour être surveillante. Et il m'avait dit qu'il avait pas d'argent à me consacrer. C'est vrai que le budget formation n'est pas très élevé* » (Elisabeth, infirmière, mère conciliatrice).

Par conséquent, ces femmes ne croient pas « rater » une éventuelle promotion en prenant l'APE. Or, si l'absence de possibilités d'évoluer ne constitue pas l'unique raison de recourir à la prestation -et si à l'inverse la perspective d'évoluer ne suffit peut-être pas à encourager les femmes à se maintenir en activité (à temps complet)- il est certain que ce fait ne s'oppose pas en tout cas au recours à la prestation : « *Qu'ils me disent : écoutez, on vous passe responsable mais on veut pas que vous preniez... Là, je l'aurais peut-être fait. Quoique,*

³³² Le temps partiel et ses conséquences sont traités dans l'ouvrage collectif Femmes et partage du travail, sous la direction de Helena Hirata et Danièle Sénotier, Syros, 1996.

quoique... » (Delphine, serveuse, mère possessive). « Je voyais rien de bon ni compensations financières ni quoi que ce soit » (Katia, femme de ménage, mère contrariée). « Peut-être que j'aurais dit, ils ont fait un effort, ils m'ont augmentée, je vais être responsable de quelque chose de plus important, allez, on va pas faire le mi-temps, on va être raisonnable. Mais bon, je voyais rien venir et elles avant tout » (Barbara, aide laboratoire, mère conciliatrice).

Certains choix opérés en début de carrière peuvent s'avérer pénalisants par la suite et contraindre à revoir les ambitions à la baisse. Clarisse (mère conciliatrice) était secrétaire à Paris dans une agence de publicité. Revenue en Touraine, elle apprend à ses dépens que les salaires provinciaux ne sont pas du même ordre que ceux qu'elle avait connus jusqu'alors. Omettant que le coût de la vie est aussi certainement moindre à Tours qu'il ne l'est dans la capitale, Clarisse refuse des emplois parce qu'ils lui semblent sous-payés. Après une année de chômage, elle réajuste ses prétentions en fonction du marché local. Ayant cédé sur le montant de ses appointements, il lui faut encore abandonner ses espoirs de carrière. Embauchée chez un artisan, Clarisse n'a aucune possibilité d'évoluer. Elle rêve alors de réintégrer une « grosse boîte » où un plan de carrière serait envisageable. Toutefois, Clarisse ne se trouverait pas dans cette situation si elle n'avait démissionné de son emploi dans la publicité. A cette époque, elle avait de sérieuses chances de « monter en grade ». Seulement, à cette époque, Clarisse devient également mère. Très vite, le rythme de vie en région parisienne lui apparaît incompatible avec celui d'un petit enfant : « On était trop loin, c'était invivable. On était 14 heures en dehors de chez nous. Je voyais Brandon une demi-heure le matin, une demi-heure, le soir donc, non (...) Et puis, dans nos cités, on voyait les gamins parce que les parents travaillaient, on voyait les piqûres dans les bras, tout ça... On avait peur ». Clarisse démissionne et accompagne son conjoint qui a obtenu une mutation en province. Autrement dit, à un moment donné de sa vie, Clarisse a fait un choix familial qui s'est avéré préjudiciable pour sa carrière professionnelle. Sans doute n'en avait-elle pas forcément conscience à ce moment, encore qu'elle renonçait dans l'immédiat à ses projets de carrière puisqu'elle ne démissionnait pas pour un autre emploi. Elle devait donc s'attendre dans le meilleur des cas, c'est-à-dire si elle avait retrouvé tout de suite un travail dans une structure favorable aux évolutions de poste, à une période plus ou moins longue de mise à l'épreuve.

Nombre de femmes rencontrées ont, chacune à leur manière, privilégié leur vie familiale au détriment de leur vie professionnelle. Nous avons eu l'occasion de le voir dans le chapitre précédent avec la première maternité. La rencontre du conjoint fut aussi déterminante en son heure.³³³ A cette occasion, huit femmes, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, vont démissionner d'un emploi à durée indéterminée et cinq d'entre elles, parmi les moins qualifiées, ne retrouveront pas immédiatement de travail. Il leur faudra entre 3 et 12 mois pour ce faire. En outre, l'une d'entre elles n'obtient qu'un CDD.

Les plus diplômées d'entre elles, qui se trouvent être également des mères conciliatrices, affirment qu'elles n'auraient jamais quitté l'entreprise qui les employait si elles n'avaient auparavant eu la certitude d'être reprises ailleurs. Cependant, il leur faut bien avouer que le nouveau travail n'ouvre pas les mêmes perspectives. Ingrid, tout juste diplômée d'une école de commerce, entre en tant que chef de secteur dans une grande surface du bricolage. Dans ce milieu, les promotions peuvent être rapides à condition d'en accepter le prix : un fort investissement en temps et une mobilité géographique. Mariée depuis quelques mois, Ingrid ne souhaite pas vivre une vie de famille à distance. Un an plus tard, elle démissionne et intègre un laboratoire médical. Depuis dix ans, elle exerce toujours le même métier de déléguée médicale sans espoir que cela ne change et ne peut que soupirer : « Moi, j'avais la possibilité de faire plein de choses avec un diplôme comme ça ».

Il ne serait pas honnête de taire que dans quelques cas, les femmes ont trouvé leur premier emploi stable grâce à l'intervention de leur conjoint. Ou encore, c'est en suivant leur mari dans une nouvelle région, qu'elles ont eu l'opportunité de travailler. Ces contre-exemples sont cependant minoritaires et le plus souvent, les réajustements auxquels les femmes procèdent pour préserver leur vie conjugale ont des effets pervers. Armelle (opératrice soudeuse, mère possessive) travaille dans la restauration. Elle rejoint l'usine à la demande de son conjoint qui lui reproche son manque de présence : « J'ai arrêté la restauration parce que les horaires étaient pas... Ca lui plaisait pas tellement, on se voyait très peu ». Armelle n'avait pas plus d'espoir d'évoluer dans le milieu de la restauration que dans celui de l'industrie mais au moins, exerçait-elle un métier qui lui plaisait. Catherine (mère conciliatrice) s'ennuie dans un cabinet d'expertise-comptable, elle qui rêvait de travailler dans l'hôtellerie. Mais l'entrée dans la vie conjugale et familiale³³⁴ en a décidé autrement : « J'étais pas bonne en langues étrangères donc je voulais prendre une branche compta pour retourner dans le domaine hôtelier. De

³³³ Soit, en moyenne cinq ans avant la première maternité.

³³⁴ De fait, c'est notamment la naissance du premier enfant qui remet en cause les aspirations hôtelières de Catherine.

toute façon, je voulais y retourner. Et puis après, j'ai rencontré mon mari et la vie s'est faite autrement ! Mais bon, c'est vrai que l'ambiance hôtelière me convenait tout à fait ».

Parfois, la mise en couple n'a pas sur le moment bouleversé les projets. La vie a pu même continuer comme avant, le temps que le conjoint s'installe : *« Quand on s'est connu, pendant trois ans, c'est moi qui faisais bouillir la marmite. Quand un exploitant, quand un jeune décide de s'installer, il avait 23 ans quand il a démarré, ses parents n'étaient pas exploitants et c'est vrai que pendant cinq, six, sept-huit ans, c'est mon salaire qui nous faisait vivre. Ce que je gagnais, c'était plus important. Après, la tendance s'est inversée »* (Laurence, assistante chef de projet, mère conciliatrice). Mais avant que la tendance ne s'inverse, Laurence avait déjà laissé son emploi d'assistante commerciale dans l'export qui l'emmenait régulièrement à l'étranger. Ces missions n'étaient pas du goût de son mari : *« J'y suis restée un peu plus d'un an mais le problème, c'est que j'étais appelée à aller assez souvent à l'étranger et mon mari n'aimait pas trop ce genre de choses. Donc, j'ai eu une opportunité pour trouver un autre emploi donc j'y suis rentrée le 12 octobre 87 »*. En quittant un groupe international pour une PME blésoise, Laurence abandonne ses projets de carrière : *« Ce n'est pas ce à quoi je me destinais, c'est sûr »*. Les efforts que les femmes consentent, en vue d'harmoniser vie familiale et vie professionnelle, fragilisent inéluctablement cette dernière. Si Laurence s'est fixée l'objectif de *« concilier deux choses, enfin trois choses, les enfants, la maison, le travail »*, elle reconnaît : *« Et en fait, je peux pas dire qu'on est bon partout »*. En l'occurrence, c'est sa carrière professionnelle qui pâtit le plus de cette conciliation.

Les événements familiaux ont donc influencé la trajectoire professionnelle en la déviant de ses objectifs initiaux, en freinant les ambitions, voire en rendant réversible l'exercice d'une activité professionnelle. Il est donc entendu que les unes et les autres n'ont plus rien à perdre en choisissant la prestation. Certaines se sont, depuis longtemps, résignées à ne pas faire carrière : *« j'ai fait un trait dessus »* (Catherine, assistante de cabinet, mère conciliatrice). *« De toute façon, si j'avais choisi ma carrière professionnelle au détriment de ma vie privée, je serais partie à Paris ou ailleurs. Je ne serais pas dans le Loir et Cher. Où trouver le poste qui correspond exactement à votre profil est très difficile (...) J'aurais fait le choix d'aller à Paris, essayer de rentrer dans une entreprise un peu plus importante »* (Laurence, assistante chef de projet, mère conciliatrice).

Comme cette dernière réflexion le montre, mener une carrière professionnelle est incompatible avec une vie de famille. Et de fait, ce qui caractérise les femmes, qu'elles avaient ou non des possibilités d'évolution avant l'APE, c'est de ne rien engager qui puisse leur prendre du temps sur celui qu'elles entendent consacrer aux enfants. C'est pourquoi même celles qui auraient pu accéder à un statut supérieur ne le souhaitaient pas forcément. Car les promotions (au sens changement de statut) chez des femmes qui, dans l'ensemble, ont suivi un cursus scolaire plutôt court et pas toujours très « vendeur » sur le marché du travail, sont souvent soumises à une reprise d'études. Or, la reprise de cours a un double coût –financier, en temps- suscitant nombre d'interrogations. D'abord, et compte tenu de leur conception de la disponibilité, est-ce que cela ne risque pas de pénaliser les enfants ? *« C'était ou les enfants ou mon BTS, explique Dorothée (agent de service hospitalier, mère conciliatrice) qui avait songé à devenir directrice de maison de retraite, j'ai dit : les enfants, c'est maintenant et c'est vrai que j'ai tenté et finalement Thibault, je m'occupais plus de ses devoirs, ça s'est ressenti à l'école. J'ai dit : tant pis, j'avais qu'à faire mes études quand il était encore temps. Lui, c'est maintenant, c'est pas après »*.

Ensuite, les femmes se demandent si la reprise de cours vaut véritablement la peine. Mylène (aide sanitaire, mère conciliatrice) raconte que se retrouvant au chômage à 25 ans, elle a songé reprendre des études afin de devenir aide-soignante. Elle hésite, le prix de la formation la rebute, elle craint de ne pas trouver de travail pour autant. Finalement, elle retrouve un emploi, celui qu'elle occupe au moment du choix de l'APE, et abandonne l'éventualité de reprendre des études. Le contexte socio-économique invite certes à la plus grande prudence. Car tenter d'avoir mieux, c'était risquer de se retrouver sans rien du tout : *« Au départ, oui, j'avais peut-être des possibilités mais je manquais d'expérience. Et à un moment où j'ai eu plus d'expérience, la situation s'est modifiée, on a eu un premier plan de restructuration (...) Donc, je dirais, quand on supprime des directeurs, il est hors de question de postuler dessus »* (Ingrid, déléguée médicale, mère conciliatrice). *« Ceci dit, maintenant, je crois qu'il faut être conscient de ce que l'on a et pas trop rêver et quand on a un poste, essayer au moins de le garder »* (Laurence, assistante chef de cabinet, mère conciliatrice).

Sans forcément valoriser l'horizontalité, certaines femmes s'y seraient résolues, non seulement en l'absence de possibilités réelles, mais également non risquées et peu coûteuses, d'accéder à une meilleure situation professionnelle. D'autres femmes ne nourrissaient pas, indépendamment de la présence d'opportunités, de projet évolutif. Il s'agit de celles qui manifestent leur attachement envers un poste qu'elles occupent parfois depuis de nombreuses années : *« Ca me plaisait ce que je faisais, j'étais à la fois au bureau et à la caisse. C'était un travail qui me plaisait dans la mesure où c'était vraiment mon premier travail. Du jour où je suis sortie de*

l'école, j'ai fait deux-trois petits trucs mais c'était des remplacements et cet emploi a été vraiment mon premier travail que j'ai fait » (Christine, employée de bureau, mère conciliatrice). Chez les femmes plus qualifiées, c'est l'attachement au métier qui prévaut. Carole est assistante sociale, une « vocation » qui remonte à sa prime jeunesse : « *Ca m'intéressait de travailler auprès des personnes, j'avais envie d'être utile* ». Un vœu d'utilité toujours d'actualité après sept ans de carrière et que ne permettrait plus de réaliser un poste de cadre, plus administratif : « *Oui, j'ai la possibilité de... Je peux prétendre à des postes, devenir coordinatrice de missions ou bien responsable de circonscription. Mais ça m'intéresse absolument pas. Moi, ce qui m'intéresse, c'est de suivre des gens et puis d'essayer de faire ce que je peux pour eux. Si j'ai plus ça, coordonner une équipe, ça m'intéresse pas trop* ».

Pour ces femmes, l'APE ne présente pas de risque majeur, du moins en termes d'évolution de carrière. Enfin, il existe un dernier cas, plus rare, où des femmes qui convoitent un statut plus élevé ne pensent pas que l'APE puisse remettre en cause ce projet. C'est dans cette situation que se trouve Muriel (mère conciliatrice) conseillère clientèle dans une banque et qui aspire à devenir « *sous-directeur d'agence* ». Il s'agit d'un poste dont elle sait pertinemment qu'il ne peut s'exercer qu'à temps complet : « *Je conçois très bien que quelqu'un qui a un poste à responsabilités, la direction n'accepte pas qu'il exerce à temps partiel* ». A plus forte raison, que l'emploi « *un peu en dessous* » qu'elle occupe aujourd'hui correspond à une promotion dont elle doute qu'elle lui aurait été proposée si déjà à l'époque, elle avait travaillé moins : « *Je pense pas que j'aurais pu avoir un poste de chargée de clientèle en 4/5^{ème}. Ça bloque* ». Cependant, le poste de sous-directeur d'agence ne devrait pas se libérer avant quelques années. Elle estime donc pour le moment pouvoir diminuer son temps de travail au moyen de l'APE. Elle sait que sa décision ne sera pas mal perçue. La banque qui l'emploie mène une politique très favorable à l'égard des mères. Les congés maternités sont plus longs que la moyenne, les réductions du temps de travail sont possibles et les retours à temps complet sont également favorisés. Elle-même a déjà fait l'expérience de cette attitude bienveillante : « *[Je suis conseillère clientèle] depuis 1992. Avant, j'étais toujours à la CE mais j'étais au guichet (...) C'était une promotion que j'ai eue après mon congé maternité de ma première fille (...) On vous met des objectifs donc ça a très bien marché donc c'est pour ça qu'à la suite de mon congé maternité, ils ont quand même été assez sympas parce que j'avais été absente toute ma grossesse [pour cause de complications] et on m'a quand même récompensée de mon travail que j'avais fait avant. Donc, on a été reconnaissant...* ». Le choix de l'APE n'est donc pas censé la pénaliser par la suite.

Un travail intéressant mais...

Si l'absence d'opportunités -de projet- de carrière, comme c'est le plus souvent le cas dans l'échantillon des femmes rencontrées, ne s'oppose pas au choix de la prestation, elle n'est peut-être pas une raison suffisamment motivante chez des femmes qui, de par leur niveau de formation, les filières professionnelles élues, ne nourrissent pas de grandes ambitions. D'ailleurs, rappelons que nombre d'entre elles n'aspiraient pas à l'époque à monter en grade dans la mesure où cela impliquait de changer de métier, d'orientation ou d'entreprise.

Une seconde hypothèse forte est celle de l'intérêt du travail exercé juste avant l'APE en ce que le manque d'attrait conditionnerait le recours à la prestation. Quelles que soient les enquêtes portant sur le dispositif,³³⁵ force est de constater une dépendance certaine entre profession exercée et recours à la prestation dans un premier temps, choix du taux dans un second temps. Le plus souvent, l'observation des chiffres donne lieu à la conclusion suivante : plus les femmes sont qualifiées, plus elles ont de chances d'exercer une profession intéressante et moins elles souhaiteront cesser complètement de travailler. Nous avons effectivement rencontré des femmes qui se trouvaient dans le cas de figure inverse comme Armelle (mère possessive). Cette ancienne serveuse, entrée à l'usine pour faire plaisir à son mari, déclare à propos de son nouveau métier d'ouvrière : « *Ca me plaisait pas. D'abord, c'était un travail d'homme, j'étais soudeuse donc c'était un travail d'homme et puis, c'était très dur* ». Mais il est impossible d'en faire une généralité. Ainsi, le tableau ci-dessous tend bien plutôt à invalider cette hypothèse puisque 98% des cadres et des professions intermédiaires mais également 86% des employées trouvaient leur travail intéressant. Bien que les ouvrières soient nettement moins nombreuses dans ce cas, les opinions positives restent tout de même majoritaires (56%) :

³³⁵ Cf. les analyses de Jeanne Fagnani, Cédric Afsa, et plus récemment l'enquête du CREDOC.

Tableau 12 – Intérêt du travail selon la PCS

	Cadres , professions intermédiaires	Employées	Ouvrières	Ensemble
Travail intéressant	98%	86%	56%	84%
Travail pas intéressant	2%	14%	44%	16%
Total	100%	100%	100%	100%

Ainsi, ce que la grande majorité des actives occupées partage, tout au moins avant l'APE, c'est un attrait certain pour le travail occupé. Précisément, la principale conclusion qui s'impose à la lecture de ce tableau est la suivante : trouver son travail intéressant n'empêche toutefois pas le recours à l'APE. En fait, bien moins que l'attrait du travail en lui-même, ce sont les conditions d'exercice qu'il convient d'examiner. On peut apprécier son travail mais ne plus réellement supporter :

- les horaires de travail comme nous avons pu le constater dans le chapitre IV.
- l'attitude de la hiérarchie (comme 4% des femmes interrogées dans le questionnaire) : « *Et là-bas, le manager nous disait : faut apporter de l'argent à CP. C'était fric, fric, fric. Moi, j'ai le sourire facile, j'aime aller au boulot mais si dès le matin, le patron vient vous voir, là, c'est une journée, on a intérêt à faire un chiffre d'affaire de tant parce que sinon on n'est pas bien noté. On ne marchait qu'à la note, donc c'est démoralisant. Donc, au bout de deux ans, j'ai fait un bébé* » (Delphine, serveuse, mère possessive). « *On nous prenait pour des objets* » (Katia, femme de ménage, mère contrariée). « *C'était trop familial. Y avait le couple, j'étais la secrétaire donc j'étais entre les deux. Enfin, là c'était relationnel, ça allait pas entre eux et puis moi du coup. Parce que j'étais le tampon entre les deux. Sinon, le travail me convenait bien parce que j'étais mon propre chef. Le travail, ça allait mais le relationnel, c'était trop difficile* » (Clarisse, secrétaire, mère conciliatrice).
- ses relations avec les collègues (comme 12% des femmes interrogées) : « *Au niveau changement d'équipes, ça se passait beaucoup moins bien parce que les filles qui étaient en équipes, elles voulaient rester en équipes et les filles en journée restaient en journée. Donc, c'était beaucoup moins facile de changer d'horaires que maintenant* » (Virginie, auxiliaire puéricultrice, mère contrariée). « *Disons que ce serait plutôt l'ambiance qui ne va pas très bien. J'ai des collègues assez spéciaux. Mon travail me plaît mais c'est l'ambiance !* » (Barbara, aide laboratoire, mère conciliatrice).
- Le fonctionnement de l'entreprise, du service : « *Le mouvement de personnel, ça use beaucoup (...) C'est-à-dire que c'est moins confortable. Si on était toujours la même équipe et qu'on faisait des projets, les mêmes personnes les mettraient en place, etc. Dans ces cas-là, ça roule, on est toutes au parfum de ce qui se passe. Le problème, c'est que ça se passe pas comme ça quand des personnes nouvelles arrivent. Continuellement, y a des choses qui sont remises en question par rapport à ce qui était prévu. Ça s'est usant parce qu'on a l'impression de plus avancer* » (Maud, éducatrice jeunes enfants, mère conciliatrice) « *Comme on n'est jamais assez, on a du mal à faire des activités sur petits groupes, c'est très difficile (...)* Au niveau de l'hôpital, la crèche, c'est un peu la dernière roue du carrosse donc on a beaucoup plus de mal, je trouve, à avoir des choses qu'en pédiatrie » (Virginie, auxiliaire puéricultrice, mère contrariée).

Enfin, après des années d'exercice, l'entrain a disparu, la « routine » s'est installée : « *Disons qu'au bout de quelques années, on rentre dans quelque chose qui devient un peu plus de la routine, quoi !* » (Maud, éducatrice jeunes enfants, mère conciliatrice). « *Je trouvais que le travail était un peu routinier, on fait toujours la même chose* » (Virginie, auxiliaire puéricultrice, mère contrariée). A l'origine de cet essoufflement, un sentiment d'apathie qui peut être exacerbé par la grossesse. Valérie (mère contrariée) est vendeuse dans un grand magasin de matériel pour enfants. Entrée en apprentissage il y a douze ans, elle n'a jamais changé d'établissement depuis. Elle évoque tout d'abord la perte d'argent pour justifier son recours à l'APE : « *Parce que j'étais perdante d'aller travailler, j'ai quand même pas un très gros salaire donc...* ». Elle « *pense* » que dans sa situation, elle n'aurait pas pu prendre l'APE à taux réduit. A vrai dire, elle n'a pas calculé. Et pour cause, l'aspect financier n'est pas l'unique raison : « *J'ai eu un passage où j'en avais marre. Entre autres dans les moments où j'ai eu mes grossesses et la période où je me suis arrêtée, j'en avais vraiment marre* ». Elle relate une perte de motivation : « *J'arrivais, je faisais mes ventes et puis, voilà* ». Après toutes ces années passées au même endroit, à faire le même travail, Valérie n'éprouve plus de plaisir à travailler. La lassitude s'est installée et, embarquée dans l'aventure de la maternité, elle choisit l'APE à taux plein. Le même discours est tenu par

Odile, éducatrice spécialisée depuis 1986 (mère contrariée) : « *Oui, une baisse quand j'étais enceinte de mon deuxième. Y a eu une baisse de motivation quand même. Mais j'en ai discuté avec des collègues, elles aussi, y a des hauts et des bas. Et ça plus quand j'étais enceinte* ».

Les périodes prénatales sont propices à l'éveil de la conscience face à la stagnation professionnelle, à des conditions d'emploi insatisfaisantes. C'est pourquoi le vécu de la grossesse est d'autant plus important. Dans deux études consacrées aux femmes actives enceintes, les auteurs remarquent que les ouvrières « parlent de leur reprise d'activité en termes de nécessité économique. Plusieurs aimeraient arrêter de travailler pour élever leurs enfants mais ne peuvent se le permettre ». ³³⁶ D'après les auteurs : « Le bilan qu'elles tirent de l'expérience de leur grossesse, menée dans les conditions de travail qui sont les leurs, est manifestement une des raisons de ce désintérêt. Ce n'est pas le fait de travailler pendant la grossesse qui leur a été pénible, disent-elles, c'est de le faire dans ces conditions-là » c'est-à-dire aux côtés de chefs d'ateliers (hommes) insensibles à « l'état particulier de la travailleuse enceinte », et parfois même de collègues indifférentes. ³³⁷

Les entretiens ont révélé ces situations qui, si elles ne complexifient pas toujours matériellement le partage entre les deux sphères, n'incitent certainement pas les femmes à reprendre leur activité (à temps complet). Dans quelques entreprises, en effet, les problèmes surgissent après l'annonce de la grossesse. Lorsque Delphine (mère possessive) est embauchée comme serveuse dans un complexe de loisir, la hiérarchie lui demande, au même titre que les autres jeunes femmes nouvellement employées, de ne pas tomber enceinte au cours des deux premières années, ce dont elle s'acquitte. Deux années ont donc passé lorsque Delphine annonce sa future maternité et s'entend répondre, non sans surprise : « *Vous avez attendu les deux ans, ce n'est pas sympa* ». Combien de temps après l'accord tacite des deux années aurait-il fallu que Delphine attende encore ? Certes, il est compréhensible que les congés maternités ne soient pas toujours très faciles à gérer pour les employeurs, surtout lorsqu'ils surviennent en nombre comme le relate Dorothee (agent hospitalier, mère conciliatrice) : « *C'était dur. Bah, lui, il le vivait mal parce que cinq enceintes, il croyait déjà que c'était une blague ! Il nous a fait contrôler, expert machin, etc. C'est tout juste s'il croyait qu'on était réellement enceinte* ». Mais est-ce une raison pour se montrer indélicat envers la future mère ? Les maternités sont si mal perçues par certains employeurs que les femmes peuvent en pâtir. Armelle (mère possessive) est ouvrière dans une usine d'armement. Les postes de soudeur sont en majorité occupés par des femmes. Les postes de chef sont voués aux hommes. Les relations entre ouvrières et hiérarchie de proximité sont détendues, sauf quand l'une des premières vient à tomber enceinte : « *C'était très dur parce qu'on pensait que comme on attendait un bébé, on allait prendre un peu plus soin de nous en disant, on va la mettre à une place plus raisonnable, moins fatigante pour elle et finalement, non, on s'en fichait pas mal. C'était dur parce que c'est vrai que quand on demandait à changer de place parce que le travail était trop dur, c'était des fois mal accepté. Fallait vraiment amener un certificat médical du médecin pour dire qu'il fallait me changer de place, quoi ! Mais de nous-mêmes, c'était mal accepté* ». Armelle tient pour responsable l'usine d'avoir accouché d'un premier enfant prématuré.

Du désengagement professionnel

Le vécu de la grossesse révèle que certaines femmes en avaient « marre de travailler », qu'elles avaient « une baisse de motivation ». Or, il s'agit là de propos tenus exclusivement par des mères contrariées ou possessives, autrement dit, par des bénéficiaires à taux plein. Une hypothèse convient donc d'être testée : y a-t-il une frustration professionnelle à l'origine du recours au taux plein ?

Chez les mères conciliatrices (donc chez les bénéficiaires à taux réduit), la nécessité de ne pas être que mère se double de l'envie de conserver « une vie professionnelle », et pas seulement pour des raisons économiques : « *Dans mon cas, c'était pas intéressant de s'arrêter complètement d'une part, et puis, d'autre part, j'avais pas du tout l'intention de laisser ma vie professionnelle* » (Laurence, assistante chef de projet). Par déduction, les mères possessives et les mères contrariées ne tiendraient pas à se maintenir en activité.

D'un côté, il convient de ne pas omettre la contrainte à la fois financière et horaire. Il convient aussi de rappeler que certaines professions n'ouvrent pas droit au dispositif à taux réduit. Il en va ainsi des assistantes maternelles que la charge d'un seul enfant par exemple au lieu de trois autorisés, n'assimile pas à des travailleuses à temps partiel. Ce que les principales intéressées déplorent d'ailleurs. Parfois, en dépit de la loi, les femmes n'osent pas

³³⁶ Travail et grossesse au quotidien, Espaces et Familles n° 11, CNAF, 1990, p.61. D'après les rapports de recherches suivants : La double production. Les conditions de vie professionnelle des femmes enceintes, rédigé par Anne-Marie Devreux, et Mesures concernant la protection des femmes enceintes au travail : fondements, principes et réalités, rédigé par Marie-Josèphe Saurel-Cubizolles.

³³⁷ Ibid., p.43.

demander un temps partiel si ce dernier ne fait pas partie des mœurs de l'entreprise. Ainsi, le travail en usine, en raison des 3/8, se prêterait mal à l'usage du temps partiel. Nous n'avons pas vérifié la valeur de cette information. Qu'elle soit vraie ou non a peu d'importance. Ce qui compte ici, c'est que les femmes le croient. L'assentiment de l'entreprise à l'égard du temps partiel ne serait donc pas négligeable. D'ailleurs, quelques bénéficiaires à taux réduit prennent soin de préciser que ce mode de travail étant compatible avec leur fonction et ne mettant pas en difficulté l'entreprise, la demande n'en a été que plus aisément agréée : « *Et sachant que l'entreprise acceptait sans problème, on est indépendant sur le terrain, le visiteur médical, il fait ce qu'il veut entre guillemets. On n'est pas dépendant d'un service, de collègues de bureau* » (Ingrid, déléguée médicale). « *J'ai un poste qui s'y prête. Qui est quand même assez autonome donc je pourrais pas faire moins mais j'arrive à assumer un poste à 80% sans problème* » (Laurence, assistante chef de projet). Toutefois, d'autres insistent au contraire sur le caractère « novateur » au sein de leur entreprise de leur temps de travail réduit, ayant nécessité certains talents de persuasion : « *Au sein de mon entreprise, nous sommes 17, je suis la seule à temps partiel. Donc, au départ, ça a causé pas vraiment quelques soucis mais c'est vrai qu'il a fallu qu'il admette parce que c'était du tout sa façon de voir les choses (...) Au départ, il m'a dit : "De toute façon, si tu demandes un mi-temps, je te le refuserai." Il a quand même eu une réticence* », relate Catherine (assistante de cabinet) qui n'a pas hésité à plier son employeur à sa requête. Certes, on peut supposer que lorsque les femmes tiennent à conserver leur travail, elles essaient au moins de faire fléchir un employeur même récalcitrant.

D'un autre côté, le rôle de mère exerce une forte attraction sur les mères possessives. C'est pourquoi l'autocensure (ne pas oser demander un temps partiel) dénote sans doute autant la crainte de se voir opposer un refus, illégal soit dit en passant, qu'une motivation moyenne pour la poursuite de son activité professionnelle. Il existe aussi des « raisons professionnelles » à l'origine du choix du taux plein chez les actives occupées, qu'elles soient des mères possessives ou des mères contrariées. Aux motivations familiales, aux possibilités matérielles qui orientent en grande partie le choix du taux de l'APE, il convient d'ajouter en ce qui concerne plus précisément le recours au taux plein, une aspiration à se distancier du monde du travail (au moins momentanément).

Virginie (mère contrariée) est auxiliaire puéricultrice à la crèche d'un hôpital. En choisissant l'APE à taux plein, elle est consciente qu'elle ne retrouvera pas son poste, et qu'à son retour, elle atterrira dans un autre service. Mais cette certitude est loin de la dissuader : « *De toute manière, j'avais pas envie de retourner en crèche. Je veux dire, j'y ai travaillé dix ans et le travail en crèche, j'en avais un peu marre (...) C'est pour ça que ça me gênait pas tellement de partir (...) Si j'avais vraiment voulu rester à ce poste-là, je serais pas partie. J'aurais demandé qu'une APE à mi-temps Parce que je savais très bien que je retrouverais pas mon poste* ». Paradoxalement, le fait que le retour dans le poste d'origine ne soit pas garanti devient une raison supplémentaire de recourir au taux plein. Armelle (mère possessive) devenue opératrice soudeuse il y a 5 ans pour contenter son mari, ne souhaite pas réintégrer l'univers de l'industrie : « *Je savais très bien qu'en prenant mon congé parental, je repartirais pas après à l'usine* ». Peu lui importe que l'APE soit mal perçue par son supérieur direct : « *Bah, mon chef, il avait pas tellement bien pris quand j'ai commencé à lui en parler* ». Peu importe les menaces qui pèsent sur sa réintégration : « *Son retour [collègue de travail] s'est mal passé parce qu'elle pensait qu'elle allait reprendre sa place de départ qu'elle avait et puis, finalement, au départ, elle a été trimballée à gauche, à droite, ça lui plaisait pas du tout* ». En résumé, les femmes qui choisissent l'APE à taux plein ne craignent pas les risques éventuels auxquels les expose ce choix. L'APE apparaît ici comme une transition entre ce que l'on est et ce que l'on deviendra : « *C'est une parenthèse dans ma vie, il faut la prendre, ça fera du bien à tout le monde. Et puis, du travail, on en retrouvera* » (Katia, femme de ménage, mère contrariée). Le recours au taux plein est donc symptomatique d'une volonté de se désengager (au moins temporairement, le temps de l'APE) de l'activité professionnelle.

Entre les femmes qui font le choix de l'APE à taux réduit (au nombre de 14 dans l'échantillon des femmes rencontrées) et celles qui font celui de l'APE à taux plein (soit 8 actives occupées et 10 chômeuses), la différence n'est pas uniquement une question de qualification (et de ressources économiques). Même s'il est vrai que les plus qualifiées de l'échantillon se sont plus souvent maintenues à temps partiel, certaines femmes, ayant la même qualification, n'ont pourtant pas choisi le même taux d'APE. Ce ne sont pas uniquement les horaires de travail qui déterminent le choix d'un taux. Virginie, cette auxiliaire puéricultrice qui n'a de cesse de répéter lors des premières minutes d'entretien que ses horaires de travail ont guidé son choix vers un taux plein, déclara ainsi quelques instants plus tard : « *Mais en ayant des horaires à la journée, je me serais quand même arrêtée* ». Ce n'est pas non plus l'investissement massif de la maternité qui explique les différences de taux puisque ne se trouvent pas que des mères possessives parmi les bénéficiaires à taux plein. La différence n'est enfin nullement liée à l'intérêt éprouvé pour son métier. Virginie affectionne une profession qu'elle a choisie et dont elle se dit très satisfaite : « *Ce que je fais, ça me plaît donc... C'est ce que je voulais faire au départ (...)* »

J'aimais ce que je faisais avant [le travail en crèche] ». Néanmoins, cela ne l'empêche pas d'aspirer à arrêter complètement de travailler pendant trois ans.

La différence tient aussi et surtout au rapport que ces femmes entretiennent avec leur activité professionnelle. Les premières (les « taux réduits ») expriment une volonté de se maintenir dans la sphère professionnelle. L'APE (à taux réduit) répond donc réellement à une volonté de mieux concilier les deux sphères : « *Pour pouvoir être plus disponible pour mes enfants. J'ai choisi à temps partiel, en fait. Juste le mercredi (...). Parce que ce qui m'intéressait, c'était le fait d'avoir toujours une activité professionnelle. Je n'étais pas intéressée par cesser complètement mon activité professionnelle* » (Laurence, assistante chef de projets). Les secondes (les « taux plein ») utilisent la prestation comme un moyen de s'accorder une pause professionnelle, voire de rompre définitivement avec un milieu professionnel détesté : « *Un coup qu'on y est, c'est difficile de partir parce qu'on a un contrat indéterminé donc à part le congé parental ou démissionner, on n'avait pas grande solution pour partir* » (Katia, femme de ménage). « *La preuve, ça m'a permis de me diriger sur autre chose. Que bon, y aurait pas eu l'allocation parentale, ben, je serais peut-être encore en usine* » (Armelle, opératrice soudeuse).

Autrement dit, la conciliation n'est pas vraiment l'objectif premier des femmes qui choisissent la prestation à taux plein. Ce choix ne se fait que dans la mesure où les femmes en ont assez (au moment du choix) de travailler.

3. La socialisation professionnelle

Au regard des lignes précédentes, le recours au taux plein exprime la volonté de se désengager (en tout cas momentanément) de la vie professionnelle. Selon nos hypothèses, le désengagement se produirait lorsque le salarié éprouve un sentiment d'invalidation de son identité professionnelle. Les raisons qui conduisent à la frustration sont différentes selon l'identité au travail. Pour la définition de cette dernière, nous nous référons principalement à la théorie de la socialisation professionnelle de C. Dubar.³³⁸

D'emblée, précisons que toutes les caractéristiques développées par cet auteur ne sont pas forcément présentes dans les discours. A la différence de cette étude, le sujet ne portait pas directement sur la construction identitaire dans des entreprises privées « innovantes » et sises dans un contexte de « mutation rapide ». De sorte que nous nous trouvons face à une grande diversité de situations professionnelles (travail en entreprise, travail à domicile, recherche d'emploi), de statuts de l'emploi (CDI, CDD, CES,...), de secteurs professionnels, de branches d'activité. Enfin, notre public est particulier : il s'agit de mères actives qui ont décidé de se consacrer pour une plus ou moins grande part à leur famille. Cette double appartenance relativise indubitablement leur investissement professionnel.

Ce dernier reste soumis aux contingences familiales. Ainsi, un des éléments descriptifs ne peut plus être considéré comme significatif. Il s'agit du projet d'ascension, puisque fort peu de femmes rencontrées nourrissent de telles ambitions au moment du choix de l'APE. En revanche, la formation, les premiers emplois pour la partie biographique, les liens avec la hiérarchie, avec les collègues et l'adhésion au projet d'entreprise pour la dimension relationnelle, demeurent des facteurs pertinents de discrimination.

Un premier clivage : le diplôme

72% des cadres et des professions intermédiaires ont poursuivi des études supérieures, ce qui n'est le cas que de 8% des employées et d'aucune ouvrière. Un tiers de ces dernières n'ont aucun diplôme, et 64% se sont arrêtées au CAP/BEP. Ce niveau est aussi le plus répandu chez les employées. 85% des cadres et des professions intermédiaires ont bénéficié de l'APE à taux réduit, et par voie de conséquence ne s'inscrivent pas dans une logique de désengagement professionnel, contre 33% d'employées et surtout, 4% d'ouvrières :

³³⁸ Claude Dubar, La socialisation, op. cit.

Tableau 13 - Diplôme et taux de l'APE selon la PCS

	Cadres et professions intermédiaires	Employées	Ouvrières	TOTAL
DIPLOME				
Sans	0%	13%	32%	13%
CAP-BEP	13%	62%	64%	49%
BAC	15%	16%	4%	14%
BAC+	72%	8%	0%	24%
TAUX DE L'APE				
Taux réduit	85%	33%	4%	43%
Taux plein	15%	67%	96%	57%

Le diplôme constitue donc un premier atout sérieux contre le désengagement professionnel. Pourtant, les femmes peu dotées en capitaux scolaires peuvent apprécier un travail dit déqualifié, comme les témoignages suivants l'attestent : « *En usine, j'aime bien, moi. Chez H, c'est vrai que ça m'avait beaucoup plu* » (Marianne, ex vendeuse, mère possessive, à propos d'un CDD de conditionneuse). « *J'ai bien aimé la gériatrie. J'ai fait deux mois à temps complet en remplacement. J'aime bien. Les personnes âgées... Le travail en lui-même. Le travail d'équipe* » (Annabelle, ex agent service hospitalier, mère possessive). « *J'ai travaillé à Neung sur Beuvron en tant qu'ouvrière. Sur des machins pour faire des albums photos, tout ça. C'était intéressant aussi (...). C'était créer quelque chose* » (Delphine, serveuse, mère possessive, à propos d'un CDD en usine). Ceci, parce que leurs aspirations professionnelles sont à la mesure d'une scolarité courte.

Par conséquent, associer la frustration professionnelle à un niveau de qualification relativement faible, c'est aller un peu vite en besogne ou faire preuve d'ethnocentrisme. Que des femmes pourvues d'importants bagages scolaires dédaignent, par exemple, le travail à la chaîne, ne signifie pas que celles qui n'ont d'autre choix que l'usine n'y trouvent pas leur compte. Ce qui ne signifie bien sûr pas, à l'inverse, que toutes les femmes peu qualifiées apprécient le travail en usine. Seulement voilà, la possibilité d'exercer un métier qui plaît est plus probable à mesure que le niveau de formation s'élève. Encore une fois, non pas parce que les femmes peu qualifiées ne pourraient apprécier d'exercer un travail que d'aucuns considèrent inintéressant, répétitif, mal payé, etc. mais parce que la possibilité de choisir un emploi leur échappe ou ne leur est pas offerte, comme nous allons dès à présent le voir.

Un premier clivage s'opère donc sur la base du niveau d'études. Lydie (ex agent de service hospitalier, mère possessive) est l'une des « sans diplôme ». Elle a quatorze ans, vient de redoubler sa 5^{ème} lorsqu'on lui demande de s'orienter vers une filière professionnelle. Ne sachant que choisir, elle décide de suivre l'exemple de sa sœur : « *Parce que ma sœur faisait un CAP de peintre en bâtiment, je me suis dit : pourquoi ne pas la suivre ? Après tout, c'est de la peinture, c'est de la tapisserie, ça peut servir un jour !* ». Mais très vite, elle s'aperçoit que la peinture n'est pas sa voie : « *Puis, bon, ça me plaisait pas trop alors je me suis dit, ce serait bien de changer parce que j'étais plus penchée sur ces sujets-là* ». Ces « sujets-là », c'est la filière sanitaire et sociale. Sa sœur aînée vient d'avoir un enfant et Lydie s'est découvert une vocation : « *Ca me plaisait ! Et ce qui m'avait donné ce déclic, ma sœur venait d'avoir son bébé. Et c'est vrai qu'il était tellement tout mignon, ça me disait pas d'en faire moi, mais de m'en occuper, c'était intéressant, en fait* ». Mais son père s'oppose à ce qu'elle change de filière : « *Mon père était sectaire sur les choses, pour lui, si on avait décidé ça, c'était pas autrement et on n'avait pas le droit de changer. Ce qui était dommage parce que justement ce qui m'aurait plu, c'était de trouver dans le social* ». Lydie se résigne tant bien que mal et d'ailleurs, elle échoue volontairement au CAP de peintre en bâtiment : « *Puis mon père, y m'a dit : "Non, t'as fait un CAP de peintre en bâtiment." (...). J'ai dit tant pis et ça été les deux dernières années les plus dégringolantes. J'ai rien fait pour l'avoir parce que ça m'avait pas trop plu* ». Après l'école, Lydie est dans l'obligation de trouver un travail rapidement : « *Comme mon père, fallait travailler, fallait qu'on dégage...* ». Elle obtient un CDD de six mois dans une usine de galvanisation. Elle travaille alors sans grande conviction : « *Bah ! C'était un travail comme un autre, ça touchait un peu à la peinture, donc, pas la peinture que nous, on apprenait à l'école, c'est sûr, mais c'était un métier comme un autre* ». Par le bouche à oreille, elle apprend que l'hôpital cherche des agents d'entretien en CES. Là encore, bien qu'elle ne soit pas réellement motivée, elle s'y présente : « *Donc, j'ai dit : après tout, c'est pas loin... Pourquoi pas demander ? C'est pas compliqué de faire le ménage, quand on le fait chez soi, on peut le faire là-bas. Ce qui m'effrayait un petit peu et me gênait, c'était de nettoyer les grands-mères parce que pour*

eux, c'est gênant, c'est une petite jeune et pour nous, c'est gênant aussi. Ca me refroidissait un petit peu. Mais bon, j'ai dit : tout le monde y va la première fois ! Si je le fais pas, personne le fera ! ». Finalement Lydie apprend à apprécier ce travail : « Je trouvais ça bien ». Elle se sent particulièrement proche des personnes âgées qu'elle est chargée d'accompagner dans leur toilette, lors de la prise des repas : « Et avec les personnes âgées, on apprend pas mal d'eux parce qu'ils avaient une vie qu'ils ont connue, une éducation toute autre que la nôtre ». Elle se découvre un « savoir-faire » et mieux encore, elle réalise que l'on peut aimer travailler : « Disons qu'on peut apprendre beaucoup de choses d'abord sur nous. Les compétences que l'on peut développer qu'on pensait pas développer jusqu'à là. La façon que si l'on l'a pas, faut apprendre à avoir. En même temps, d'apprendre les choses sur les gens. Leur façon de travailler. En même temps découvrir que le travail, quand on l'aime, ça peut être un plaisir de le faire. Et s'il y a des stages qui sont proposés et que c'est dans les branches que vous aimez, vous y allez ». Mais là où le bât blesse, c'est que les stages sont réservés au personnel permanent : « Si on me demandait à la limite de faire un stage pour me perfectionner, ça m'aurait intéressée, mais bon, on le demandait pas aux CES. T'es juste là pour laver, faire le ménage ».

Les peu ou pas diplômées sont donc au départ des élèves très moyennes à qui il a appartenu très tôt, trop tôt, de décider d'une filière professionnelle. Indécises, elles ont alors suivi les directives de l'école, ou comme Lydie, ont choisi un métier « qui pouvait toujours servir » : « Je voulais arrêter l'école et puis on m'a dit : non, faut quand même que tu te formes, que tu fasses un métier. Moi, je voulais pas faire un truc de filles ! Je me suis dit : tiens, je vais prendre l'électricité, ça pourra toujours servir ! » (Séverine, ex assistante maternelle, mère possessive, sans diplôme). Le milieu social dont elles sont issues, parents peu au fait de l'importance des études ou ne pouvant assumer financièrement les préférences de leurs enfants, rend également compte des erreurs d'aiguillage, des cursus scolaires avortés : « Mes parents ont pas trop non plus poussé. Moi, ce que je voulais faire, c'était les Beaux-Arts et ils avaient pas les moyens » (Séverine). « Jusqu'au CAP comptabilité-commerce mais je l'ai pas passé, je suis partie huit jours avant (...) J'avais 16 ans et demi. Parce que c'est pas ce que je voulais faire et puis mon père avait décrété que dans son temps, on allait travailler, qu'on faisait pas d'études et qu'il y avait pas de raison que je suive des études. Moi, je voulais être puéricultrice. Et donc, je suis partie vendeuse en pâtisserie » (Marlène, ex employée de maison, mère possessive, sans diplôme). Peu motivées par les études, elles écourtent leur scolarité : « Et puis, bon, la première année, je l'ai fait et j'ai arrêté après. J'avais seize ans et puis vraiment, je voulais plus, je voulais plus. Ca été un tort, sans doute » (Séverine).

N'ayant pas forcément d'affinités avec le diplôme possédé, quand elles sont allées jusqu'au bout, elles n'en ont pas plus par voie de conséquence avec la profession sur lequel il débouche : « J'ai travaillé dans la confection à Bourges. Parce que normalement, moi, je suis couturière. J'ai fait du matelassage. Six mois. Il s'est avéré que ça ne me plaisait pas du tout » (Marianne, ex vendeuse, mère possessive, titulaire d'un CAP de couture). Aussi, la plupart du temps, débutent-elles par des métiers qui n'ont rien à voir avec leur formation initiale et n'exigent pas de qualification particulière. Leur vie professionnelle est une succession de stages, de CES, d'emplois saisonniers, d'intérim en usine, de porte-à-porte, de travail chez des particuliers, voire de travail non déclaré, le tout entrecoupé par des périodes de chômage (ou d'inactivité) plus ou moins longues : « Ensuite, je suis rentrée aux chemins de fer, j'y suis restée 18 mois. J'en suis encore partie (...) Et puis, après, qu'est-ce que j'ai fait ? On est parti de là-bas, on est arrivé à Romo' Romorantin, 41], j'ai travaillé en usine, trois ans (...) Avec des coupures bien sûr. Et c'est un boulot, c'est sur le maquillage, du conditionnement, du collage, de la parfumerie (...) J'ai fait même pire que ça, j'ai fait des balais. Mais ça c'était pour moi. J'ai travaillé pour CP ! Pour dégager le terrain. Y en a grand (...) Bah, j'ai travaillé à la ferme (...) C'était que saisonnier et j'ai arrêté. J'ai refait entre temps de l'usine chez D. (...) Après, j'ai fait un stage pendant trois mois, ce qui m'a amenée à avoir mon boulot de vendeuse » (Marianne). « Alors, j'ai réussi à trouver un stage en parfumerie esthétique. Et puis, j'ai pas mal traîné, galéré. Et puis mes parents ont déménagé, sont revenus par ici, je suis entrée dans une usine de confection. Je venais d'avoir 18 ans, on a passé le permis et j'y suis restée, je sais pas, huit mois, dix mois. Puis, je suis repartie, j'ai encore rien fait pendant quelques mois. Et puis, après, j'ai rencontré mon futur compagnon. Et nous sommes rentrés tous les deux chez Harrys à Châteauroux (...) Et j'ai une sœur et un beau-frère qui sont boulangers, qui sont montés sur Fontainebleau et puis, on a suivi (...) J'étais vendeuse et j'allais faire les tournées de pain dans les écoles (...) Ils ont fini par divorcer, eux. Ca été repris et j'y suis restée deux-trois mois et ils m'ont virée » (Séverine, ex assistante maternelle, mère possessive).

Ne s'étant pas appropriées de projet professionnel clairement défini, ces femmes n'ont opéré un tri sélectif ni des métiers qui leur étaient proposés, ni des entreprises où elles postulaient ni encore, des contrats qu'elles signaient. L'urgence économique face à laquelle elles se trouvent parfois acculées a aggravé un éclectisme caractéristique de leur entrée sur le marché du travail. Les récits de trajectoire sont une succession d'emplois très disparates, sans lien entre eux, si ce n'est peut-être la disqualification. Ces parcours chaotiques ne sont pas l'apanage des titulaires, au mieux, du CAP/BEP. On recense également quelques bachelières qui ont « raté »

leur vie professionnelle. Ainsi, Bénédicte (ex serveuse, mère possessive), baccalauréat filière D en poche, commence par faire un remplacement de quatre mois en tant qu'aide-soignante : « *J'ai arrêté après le bac parce qu'il fallait que je travaille à me payer mes études et faire les études en même temps et voilà, quoi ! (...) Alors, j'ai commencé par travailler dans un hôpital* ». Bénédicte enchaîne ensuite avec un CDD dans une agence de publicité mais le travail de bureau ne la passionne pas : « *Moi, rester dans un bureau assise, je peux pas. J'aime trop le travail qui bouge, quoi !* ». Au terme de son contrat, elle oblique donc vers la restauration et devient « *saisonnnière* ». Entre deux restaurants, elle propose ses services pour la cueillette des fraises, des melons. Après avoir fait un stage de gestion, elle travaille également dans une grande surface. Elle espère s'y stabiliser mais son expérience de chef de rayon demeurera un beau rêve estival : « *Ils avaient pas besoin de personnes pour l'année* ». A presque 40 ans, après s'être essayée à de multiples domaines d'activité, Bénédicte n'a jamais eu de « *place fixe* ».

M. Maruani et E. Reynaud montrent que les individus qualifiés développent, lorsqu'ils se retrouvent sans emploi, une stratégie qui se donne pour objectif d'éviter « la sortie du chômage par le bas. Il ne s'agit pas par-là de refuser un nouveau départ dans la vie qui pourrait se faire au prix d'une situation temporairement moins élevée que celle que l'on occupait, mais bien d'éviter d'amorcer une spirale de déqualification qui pourrait aboutir à l'exclusion du marché du travail à travers des emplois précaires successifs. Lorsque la qualification est peu élevée, peu définie, le travailleur peut difficilement se distinguer du poste qu'il occupe : une déqualification est à peu près irréversible ».³³⁹ C'est ce qui est arrivé aux femmes rencontrées. Dans un premier temps, les petits boulots peuvent répondre aux attentes. Au début, le niveau d'exigence n'est pas très élevé. Mais très vite, les aspirations évoluent et se trouvent durement confrontées à la réalité de ce type de travail. Car, sans le savoir, ces femmes se sont engagées dans un cercle vicieux : « *Avoir commencé par une insertion précaire double la probabilité de se retrouver dans une même situation à l'âge de 27 ans, ce qui témoigne de l'existence précoce de cycles de précarisation* ».³⁴⁰

Le problème posé par les emplois saisonniers, les CES, est qu'ils ne sont pas un tremplin mais bien plutôt une sorte de gouffre où l'on s'enfonce à mesure que l'on en accepte. Bientôt, on ne se voit plus proposer que ce type d'emploi et il devient impossible d'envisager d'en sortir. Ce qui n'était au début qu'une façon de tenter d'obtenir de l'expérience (de gagner de l'argent) en attendant un emploi fixe devient un mode de travailler. Un mode fait de fréquents aller-retour entre le monde de l'entreprise et le monde des demandeurs d'emploi.

L'absence de qualification engendre un mode particulier d'insertion professionnelle qui génère à son tour un rapport au travail spécifique. Quel que soit le travail occupé, les femmes n'arrivent pas à se l'approprier en raison de son statut précaire ; elles ont le sentiment que ce n'est pas un véritable emploi, que celui-ci est le reflet de leur incapacité : « *C'était un contrat emploi solidarité et je me disais, j'ai pas trouvé d'emploi (...) J'ai eu une période où je me trouvais nulle parce que je trouvais pas de travail* » (Natacha, ex employée de bureau, mère possessive). « *Je veux dire, nourrice agréée, on peut pas appeler ça un boulot. On est chez-soi, on fait ça, c'est pas pour rendre service parce qu'on aime bien être rémunéré quand même. Mais sinon, on peut pas dire que ce soit un travail* » (Séverine, ex assistante maternelle, mère possessive). La sphère du travail n'est pas perçue comme le lieu privilégié de la réalisation de soi : « *J'ai pas de diplôme, j'ai rien. J'ai fait beaucoup de boulots, je sais tout faire, je suis très manuelle, je suis dans la décoration d'œufs ! Mais bon, j'ai pas de diplôme donc je peux pas dire... [Je suis devenue assistante maternelle parce que] quand on aime ses enfants, on aime ceux des autres* » (Séverine). « *Disons que [ma vie professionnelle] aurait pu être plus importante si j'avais eu un diplôme et un vrai travail. Mais elle est pas importante pour moi parce que j'ai jamais fait le travail que je voulais faire* » (Marlène, ex employée de maison, mère possessive). « *Ma vie professionnelle ? Qu'est-ce qu'elle m'a apporté ? Je sais pas, moi. Qu'est-ce que ça a pu m'apporter ? Je sais pas. Comme moi, c'était toujours des contrats donc c'est pas évident. Je faisais pas des choses importantes en fait* » (Natacha).

L'APE leur permet de ne plus être financièrement obligées de travailler. Force est de reconnaître que ces femmes s'apparentent bien moins aux professionnelles « exclues », définies par C. Dubar, qu'aux « retraitistes » décrites par R. Sainsaulieu. Le modèle du retrait avait été défini en période de croissance par cet auteur. Les salariés adoptaient cette position parce qu'ils étaient évincés d'un marché du travail exponentiel. Les données économiques ayant changé au milieu des années 80, R. Sainsaulieu fut amené à revoir ce modèle devenu « modèle réglementaire ». Ceci étant « le modèle réglementaire n'est pas très différent des comportements de retrait analysés pendant la croissance ».³⁴¹ Alors qu'on pourrait croire spontanément que l'attachement à la vie de travail se vérifie d'autant plus que celui-ci se raréfie, il semble qu'au contraire, les situations de crise

³³⁹ Margaret Maruani, Emmanuèle Reynaud, *Sociologie de l'emploi*, op. cit., p.47.

³⁴⁰ Paul Bouffartigue, Frédéric de Coninck, Jean-René Pendarès, « Le nouvel âge de l'emploi à temps partiel », *Sociologie du Travail*, 4, 1992, p.417.

³⁴¹ Renaud Sainsaulieu, *Sociologie de l'entreprise*, op. cit., p.230.

entement la confiance des salariés en l'entreprise, entraînant une relativisation de la valeur travail : « Les attrait du temps libre, déjà perceptibles en période de croissance, et les démotivations liées aux pertes de perspectives ascensionnelles, dues aux situations de crise, et même les menaces du chômage, ou de la précarité, ont semblé-t-il accru l'idée d'aller au travail pour s'y investir au minimum à cause d'intérêts extérieurs ». ³⁴² C'est donc bien parce que certaines femmes ont une trajectoire professionnelle marquée par la précarité qu'elles finissent par rejeter le travail comme vecteur possible de réalisation de soi, comme espace positif d'identification. Dans ce contexte, l'entrée dans la vie familiale ne pouvait être qu'immédiatement plus valorisante : « *Peut-être parce que j'ai jamais eu quelque chose vraiment à moi. Ou j'ai jamais réussi quelque chose dans la vie. Mes enfants, c'est ma première réussite. Ils sont beaux !* » (Séverine, ex assistante maternelle, mère possessive). « *Je ne me sens pas dévalorisée (...) J'ai pas une carrière exceptionnelle aussi, alors bon ! Si j'avais un super boulot avec des possibilités d'ouverture, encore bon ! (...) Mais un enfant, ça occupe !* » (Bénédicte, ex serveuse, mère possessive). C'est sans doute pourquoi les travailleuses « retraitistes » (ce qualificatif nous semble plus parlant que celui de « réglementaire ») sont des mères possessives.

Chez les cadres et les professions intermédiaires, le diplôme correspond à un choix : « *Au départ, je voulais être éducatrice sportive. Et puis, j'ai des problèmes de santé. Physiquement, j'étais un peu pété et on m'a conseillé de faire attention. Donc, je me suis orientée vers quelque chose qui était pour moi dans le même créneau. M'occuper des enfants et puis, je voulais pas être dans l'éducation nationale, institutrice, ça m'intéressait pas du tout. Par contre, éducatrice, ça m'a bien plu* » (Maud, éducatrice jeunes enfants, mère conciliatrice). Les emplois occupés successivement correspondent le plus souvent au diplôme obtenu, et en tout cas, ne sont jamais disqualifiants et toujours sélectionnés : « *J'étais d'abord dans un foyer d'adolescentes. Et là, j'ai démissionné. J'étais prise en durée indéterminée, j'ai démissionné parce que ça correspondait pas du tout à ce que je souhaitais comme travail, c'était vraiment éprouvant. Les adolescentes cas sociaux, pft ! (...) Et après, j'ai trouvé cet emploi à l'IME à Saint-Laurent (...) Puis, après, j'étais enceinte, mon contrat s'est terminé (...) Je suis entrée à la ville de Blois [en crèche] depuis fin 92* » (Maud). « *Alors, j'ai fait une école supérieure de commerce, j'ai fini à 22 ans. A 22 ans, j'ai travaillé un an chef de secteur dans une grande surface de bricolage et après, j'ai postulé dans ce laboratoire pharmaceutique qui recrutait le diplôme que j'avais (...) C'est vrai que là quand j'ai vu la possibilité de faire ce job, c'était aussi du commercial, moi, j'adore ça* » (Ingrid, déléguée médicale, mère conciliatrice). « *Alors, j'ai fait un BTS secrétariat bilingue, anglais-espagnol et ensuite, j'ai fait une licence de langues étrangères à Poitiers (...) Donc, j'ai rencontré mon mari à l'issue de la licence donc, j'ai déménagé dans le Loir et cher et c'était donc en 86. Donc, j'ai prospecté via la Chambre de Commerce vers les entreprises qui faisaient de l'export (...) J'ai eu la chance d'être embauchée dans une entreprise qui faisait, qui livrait un marché sur l'Espagne (...) J'ai eu une opportunité pour trouver un autre emploi donc j'y suis rentrée le 12 octobre 87. Alors bien entendu en laissant tout ce qui est langues étrangères, export, etc. Mais en rentrant dans une petite unité indépendante d'un groupe mais qui m'a permis d'avoir une autonomie dans mon travail très importante donc ça compensait* » (Laurence, assistante chef de projet, mère conciliatrice). Et si la perte d'emploi n'épargne pas ces femmes, leur qualification leur permet de rebondir. Le privilège des (plus) diplômées tient donc au panel de professions auquel elles peuvent prétendre. Ces femmes disposent de suffisamment de ressources pour pouvoir choisir les entreprises, les secteurs, qui les intéressent. En conséquence, au moment du recours à l'APE, la grande majorité des diplômées du supérieur ont un emploi et celui-ci leur convient parfaitement : « *Ca m'apporte du plaisir puisque j'aime bien ce que je fais* » (Ingrid, déléguée médicale, mère conciliatrice).

Ces femmes se sont construites sous une modalité qui s'apparente fort à l'identité de « promue » (C. Dubar) mais également à l'identité « d'entreprise » (R. Sainsaulieu) en ce que qu'elles se caractérisent l'une et l'autre par la réappropriation du projet d'entreprise. Autrement dit, ce qui concerne l'entreprise les concerne aussi, ce qui est bon pour l'entreprise est également dans leur intérêt, ce qui est néfaste pour l'entreprise est dangereux pour elles. Ingrid explique qu'en prévision du passage aux 35 heures, obligatoire en février 2000, et afin que celui-ci n'entraîne pas une perte de productivité, son entreprise a mis en place un test. L'évaluation a été menée alors qu'elle-même choisissait de travailler à 80%. L'adhésion au projet d'entreprise ne fait aucun doute alors qu'elle retransmet les résultats : « *On est très satisfait contrairement au mi-temps où là, c'est à la fois une perte du travail et une démotivation des gens qui sont à mi-temps. Donc, l'expérience, c'était de voir jusqu'où on pouvait faire une réduction du temps de travail et voir comment on pouvait s'organiser au niveau travail* ». L'identification à l'entreprise se repère au fait que les concernées utilisent volontiers la première personne du pluriel pour parler de l'entreprise qui les emploie : « *Nous sommes une petite entreprise (...) Nous sommes un cabinet d'études* » (Laurence).

³⁴² Ibid., p.232.

Une telle attitude tient à la position que ces salariés occupent (estiment occuper) au sein de l'organigramme leur permettant non plus de se définir « comme des exécutants mais comme des techniciens, des collaborateurs, des agents de maîtrise ou des cadres responsables » :³⁴³ « Le rédacteur, c'est un ingénieur et je suis son assistante. C'est-à-dire qu'en fait, je m'occupe de la comptabilité, du commercial, du secrétariat, enfin, c'est extrêmement polyvalent et c'est surtout... Ce ne sont pas des tâches d'exécution, en fait, c'est une certaine autonomie, un travail en collaboration avec l'ingénieur et je gère tous les dossiers, en fait » (Laurence). « [L'éducatrice], c'est la seule de l'établissement, comme la directrice (...) C'est-à-dire qu'on est là pour seconder la directrice quand elle est pas là. Donc, on est moins noyé dans la masse, on est plus dans l'encadrement » (Maud). Ces femmes attachent une grande importance à la qualité de leurs relations avec leurs supérieurs : « Sachant que dans la hiérarchie, ça se passe également très bien » (Ingrid). « Très bien. J'ai la chance d'avoir de très bonnes relations avec elle [la directrice]. Chacun se respecte et travaille avec l'autre donc c'est bien ça. Ceci dit, quand on a quelque chose à se dire, on se le dit mais ça reste professionnel et ça nous empêche pas d'avoir de bonnes relations » (Maud).

Le recours à la prestation, dans sa dimension professionnelle, est chez ces femmes un moyen d'accéder à ce qu'elles considèrent être une amélioration de leurs conditions de travail, et plus largement de leur vie. Au moyen de l'APE, les femmes cherchent à maîtriser leur temps : « Ce qui est stressant c'est de se dire qu'on est toujours pris par le temps. Que le temps est mesuré, qu'il est imposé sur certains créneaux » (Maud). « [L'APE à taux réduit] ça me permet donc d'avoir mon mercredi de disponible, de commencer à huit heures et demie, de repartir à cinq heures et demie sans pour autant qu'on me demande de rester jusqu'à 19 heures le soir. Ce que je peux pas assumer, quoi ! » (Laurence).

Le choix de l'APE n'entraîne pas une moindre motivation professionnelle : « C'est une bonne façon aussi d'inciter les entreprises et de montrer aux entreprises qu'on peut faire un travail identique sans avoir soit une perte de motivation ou une perte de qualité de travail » (Ingrid). Parce qu'elles font preuve d'une forte conscience professionnelle, elles n'auraient pas consenti à s'arrêter complètement : « Après c'est un choix, soit on privilégie son enfant et on se dit adienne que pourra au niveau du travail, on verra bien. Soit au contraire, on préfère garder quelque chose d'installé » (Maud). « Parce que ce qui m'intéressait, c'était le fait d'avoir toujours une activité professionnelle. Je n'étais pas intéressée par cesser complètement mon activité professionnelle. D'une part, pour moi-même et puis, d'autre part, pour l'aspect financier aussi. C'est quand même plus difficile. Y a trois raisons, en fait. C'est difficile de renoncer à l'activité professionnelle quand on a toujours eu l'habitude de travailler. Et puis, financièrement, l'APE, c'est pas aussi intéressant qu'un travail salarié et puis, troisièmement, au bout de trois ans, même s'il y a des garanties, on sait pas, les entreprises évoluent tellement vite maintenant, on sait pas quel poste exactement... C'est vrai qu'il peut y avoir des mutations énormes dans une entreprise en trois années » (Laurence). On remarquera que les femmes citées en exemple sont toutes des mères conciliatrices. L'identité « d'entreprise » va donc de pair avec le choix de l'APE à taux réduit, c'est-à-dire avec le souhait de se réserver du temps pour les enfants et celui de rester impliqué dans son travail. L'identité d'entreprise va de pair avec l'identité maternelle « conciliatrice ».

Toutes les femmes ayant poursuivi leurs études après le baccalauréat, ayant choisi leur filière d'études, ne se sont pas construites sous la modalité de l'identité d'entreprise. La plupart se sont construites sous une modalité proche de l'identité de métier (appelé « modèle professionnel » chez R. Sainsaulieu). Carole (mère conciliatrice) est assistante sociale : « J'avais envie de travailler avec ces personnes... Je savais qu'il y avait du travail aussi dans ce domaine. De toute façon, je pensais faire un travail dans la carrière sociale ». Son parcours professionnel s'inscrit en continuité avec les études suivies, et là encore, les changements d'emplois correspondent à des choix : « J'ai travaillé un peu à la Sécurité Sociale (...) C'était qu'un remplacement de six mois, congé maternité. Et puis, j'ai travaillé pendant un an dans une association et là, j'avais pas du tout envie d'y rester. C'était temporaire. C'était pour des personnes sans domicile donc ça fonctionnait que l'hiver. Et j'ai fait deux saisons et j'avais pas envie de poursuivre. C'était trop difficile. Et puis, c'était une association qui avait pas beaucoup de moyen donc... Je voyais pas vraiment ce que je pouvais faire d'intéressant. De profitable. Les personnes qui étaient accueillies étaient accueillies sur une trop courte durée (...) Et puis, je suis rentrée en 89 au CG ». L'identité de métier concerne également les femmes munies d'un diplôme moindre mais qualifiant d'un point de vue professionnel (DE d'auxiliaire puéricultrice, DE d'aide-soignante,...). Edwige (mère conciliatrice) est auxiliaire puéricultrice : « Et je m'étais dit, j'avais dix ans à l'époque, un jour, je travaillerai dans cette crèche. Déjà, toute petite, je savais que ma voie était tracée ». Diplôme d'auxiliaire puéricultrice en poche, Edwige postule donc dans cette fameuse crèche qu'elle n'a pas quittée depuis.

³⁴³ Claude Dubar, La socialisation, op. cit., p.230.

Chez ces femmes, les relations avec la hiérarchie ne sont pas aussi harmonieuses que précédemment : « *Les engueulades qu'on peut avoir des fois par les chirurgiens... Ca nous tombe dessus quand il y a un problème. C'est l'infirmière, forcément* » (Elisabeth, infirmière, mère conciliatrice). Carole qualifie ces relations de « *bof* », précisant non sans ironie qu'elle est cependant « *bien notée* ». Invitée à développer l'origine du conflit, elle explique : « *C'est un petit peu difficile des fois d'être bien dans la politique de l'institution* ». Le système de « *bons points* », attribué d'après un comptage très statistique du nombre de suivis de personnes et de mesures mises en place, lui semble inapproprié à la mission sociale. En revanche, ces femmes entretiennent de bonnes relations avec leurs collègues : « *J'apprécie le travail en équipes, avec les collègues de travail, et puis le contact avec les patients. Et puis, j'aime ce que je fais, quoi !* » (Elisabeth). « *Avec les collègues, bah, bien, hein ? (...)* *Les collègues avec qui je travaille le plus souvent, on est à peu près sur la même longueur d'ondes* » (Carole). Ici, le « *on* » employé dans les discours -« *On travaille avec des personnes qui ont vraiment des difficultés* » (Carole)- correspond au collectif des employés qui font le même travail. Comme les nouveaux professionnels décrits par C. Dubar, elles se satisfont du système de progression « *régulier* ». « *On monte d'échelon régulièrement, tous les 1 an1/2 -deux ans* », explique ainsi Edwige qui n'envisage pas « *immédiatement* » de « *se recycler* » à la fois parce que « *les filles sont trop petites pour [qu'elle se] remette dans les études* » et parce que son emploi correspond « *tout à fait* » à ce qu'elle a envie de faire.

Le choix de l'APE à taux réduit chez les professionnelles de métier, comme chez les professionnelles d'entreprise, doit leur permettre une « *meilleure* » gestion de leur temps : « *Parce que j'avais envie, j'avais pas envie de courir tout le temps (...)* *Ce qu'est dommage c'est de pas pouvoir faire ce qu'on a envie de faire. De pas pouvoir aménager les choses comme on souhaite* » (Carole). « *Je stressais au travail, je stressais à la maison, c'était épouvantable. Je me suis arrêtée deux-trois fois en arrêt maladie avant, ça n'allait pas du tout. C'était même une dépression nerveuse qui commençait* » (Elisabeth). « *De par mes horaires, ça semblait assez lourd à gérer* » (Edwige). Le critère financier est important : « *Parce que mi-temps, ça me posait pas trop de problème, y a pas eu trop de calcul à faire financièrement. En arrêtant complètement, je craignais que ça fasse un sacré trou dans le budget* » (Carole). « *Parce qu'on a la maison et les remboursements de la maison, c'était pas possible* » (Edwige). Mais il n'est pas unique. S'il est plus rarement question ici de conscience professionnelle, ces femmes tiennent néanmoins à l'ouverture sur l'extérieur que permet l'exercice d'une profession : « *Je pense que c'est important quand même travailler, un petit peu, au moins un mi-temps. Après, est-ce que c'est important quand même de s'investir un petit peu ailleurs ? C'est important* » (Carole). « *Je ne sais pas comment elles [les bénéficiaires à taux plein] font. Ce qui me surprend c'est que je ne vois pas comment on peut s'épanouir à la maison. C'est des gens qui sont différents sûrement. S'arrêter complètement, dans le milieu infirmières, très, très peu. En général, elles gardent toujours un contact* » (Elisabeth). « *Je voulais pas non plus couper avec le milieu professionnel complètement, je voulais quand même garder un contact... Un mi-temps, je trouvais que c'était bien (...)* *C'est très important pour le côté financier quand même. Mais je conçois pas quand même de rester à la maison. Surtout quand on est à la campagne comme ça, on est assez isolé. J'avais besoin de contacts extérieurs* » (Edwige). Il apparaît donc que les mères conciliatrices peuvent également être des travailleuses « *métier* ».

Un second clivage : l'insertion professionnelle

Parmi les détentrices d'un CAP, BEP ou d'un Baccalauréat, quelques-unes n'ont pas connu un parcours en dents de scie. Les tout premiers contacts avec le monde du travail sont décisifs, dans la mesure où correspondant à leurs goûts, ils leur offrent l'opportunité de se former. Clarisse (secrétaire, mère conciliatrice) est tout juste bachelière (« *J'ai juste un bac (...)* *J'étais pas très douée au niveau théorique. Même mes professeurs disaient à mes parents : elle se casse beaucoup pour pas grand chose, je travaillais beaucoup et ça donnait rien. C'était que du moyen pour beaucoup de travail* ») lorsqu'elle part à la conquête de Paris. Embauchée comme intérimaire dans un cabinet d'expertise-comptable, elle y apprend les ficelles du secrétariat : « *Comme c'était une toute petite boîte, là, j'ai tout appris* ». Au bout de six mois, elle a acquis suffisamment de savoir-faire pour obtenir un CDI en tant que secrétaire dans une agence de publicité : « *C'était pas spécialement pour travailler dans la pub', c'était pour avoir un salaire plus élevé* ». Par la suite, elle n'exercera jamais d'autre fonction. Dorothée (agent hospitalier, mère conciliatrice) s'arrête aussi après un baccalauréat agricole : « *Ca m'a pas plu longtemps* ». Elle commence par travailler dans le tourisme « *comme TUC* », enchaîne avec une formation en apiculture, puis change d'avis et « *Après quelques mois de chômage, je suis rentrée à la maison de retraite sur un remplacement d'été et puis, j'en ai fait ma vocation (...)* *J'ai appris le métier petit à petit. J'ai hésité parce que c'est dur au début quand on connaît pas. Et puis finalement, c'est bon* ».

Des exemples semblables se sont produits chez celles qui sont allées jusqu'au CAP-BEP -qu'elles l'aient obtenu ou non- même si les parcours jusqu'à la professionnalisation sont ici peut-être un peu plus longs. Après un CAP employée de restauration qu'elle ne passe pas, Christelle (aide-soignante, mère conciliatrice) travaille « *six mois dans une école en tant qu'aide maternelle* ». Ensuite, elle s'essaie à divers milieux professionnels avant de trouver sa voie comme aide-soignante : « *Après, j'ai travaillé en restaurant parce que j'ai fait le lycée hôtelier (...) Entre-temps, j'ai fait des petits boulots, j'ai travaillé dans le prêt-à-porter... Après les deux ans au restaurant, je suis venue en métropole. J'ai trouvé un TUC pendant les vacances et ils me finançaient mon BAFA. Après, j'ai fait de l'animation, j'ai été enceinte et je suis entrée à l'école d'aides-soignantes* ». A niveau de formation équivalent, un second clivage s'opère donc entre celles qui parviennent à trouver leur voie relativement rapidement, à se « professionnaliser » dans une branche particulière, et celles qui multiplient les expériences mais sans jamais pouvoir se prévaloir d'une compétence spécifique.

Lorsque les femmes ont réussi à se professionnaliser dans un métier, elles peuvent précisément se prévaloir d'une identité de métier : « *C'est agréable, j'aime bien, oui, c'est mon métier* » (Dorothee). « *J'aime ce que je fais* » (Christelle). Les raisons du recours sont alors semblables à celles déjà évoquées. D'une part, il s'agit d'aménager son temps de travail : « *Parce que j'étais chez l'artisan et ça allait vraiment plus et donc fallait que me libère et je perdais pas d'argent (...) C'était quand même pour être à la maison. J'étais à Onzain [à une demi-heure de route de Blois] donc c'était quand même pour avoir une journée* » (Clarisse). « *Toute façon, dans ma tête, je réduisais mon travail pour profiter* » (Dorothee). Et d'autre part, de conserver ce lien avec l'extérieur qu'offre l'exercice d'une activité professionnelle : « *Parce que j'ai besoin de travailler* » (Clarisse). « *[Prendre l'APE à taux plein], je pense que c'est très bien mais je ne sais pas si je pourrais le faire ! (...) Non, et puis, j'ai commencé à travailler à 17 ans et j'ai toujours travaillé (...) Je pourrais pas m'arrêter de travailler, c'est clair* » (Christelle).

Lorsque les femmes se sont professionnalisées et qu'en plus, leur carrière s'est révélée ascendante, elles peuvent se prévaloir d'une identité d'entreprise. C'est le cas de Muriel (conseillère clientèle, mère conciliatrice) : « *J'avais pas vraiment d'objectifs ! (rires) Parce qu'en fait, je me suis arrêtée au bac. Après, j'ai commencé une fac' de sciences éco' mais je savais pas quoi faire (...) Je me suis dit, ça va rien me donner, je vois pas ce que je vais faire là... Je vais perdre du temps* ». Muriel abandonne alors l'université et passe le concours du Ministère des Finances. Elle se retrouve affectée à Paris : « *J'étais pas motivée, hein ? Par rapport à ce que je fais maintenant, j'avais pas la motivation* ». Elle y reste trois ans, puis souhaite revenir en Province : « *Parce que j'avais ma famille dans le Loir et cher, j'avais mes amis* ». Célibataire sans enfant, elle n'obtient pas sa mutation. Elle passe le concours d'une banque nationale et postule à Romorantin (41). Elle est embauchée au guichet. Bien qu'elle ne trouve guère d'intérêt dans cet emploi, « *Avant j'étais dans l'administratif, c'est pas très motivant* », elle sait qu'en remplissant « *ses objectifs* », elle peut escompter un avancement. Celui-ci se présente effectivement au bout de trois ans. Elle est promue au service commercial : « *J'aime beaucoup parce que j'aime le contact* ». Elle se sent complètement mobilisée par le projet d'entreprise : « *On a des objectifs fixés par agence et on a quand même des résultats à faire. On n'est pas là pour taper dessus si on les fait pas. C'est pas la baguette mais on se sent quand même impliqué* ». Le choix de l'APE à taux réduit renvoie, là encore, à la fois à un souci de mieux répartir son temps tout en ne se mettant pas hors du coup professionnellement : « *C'est un très bon compromis entre le travail et l'éducation des enfants. Un excellent compromis parce qu'on reste quand même dans le domaine du travail, on n'est pas complètement déphasé... C'est vrai que c'est important pour une femme, enfin, moi, je pense de pas rester constamment à la maison* ».

Il demeure une dernière identité repérée, celle d'exécutants stables définie par C. Dubar. Dans les exemples cités par cet auteur, ces travailleurs sont principalement des ouvriers (spécialisés) ; dans les entretiens, le milieu de l'industrie est assez peu représenté. Parmi les femmes rencontrées, il y a donc quelques ouvrières mais plus couramment des agents d'entretien, des serveuses, des vendeuses. Néanmoins, il s'agit toujours de fonctions subalternes, relativement répétitives.

Selon la typologie de C. Dubar, les « exécutants stables », ne pouvant se prévaloir de la légitimité que procure la possession d'un diplôme, se sont forgés une identité « dans l'apprentissage sur le tas, l'apprentissage direct du travail (" on apprend en regardant et en touchant "), l'acquisition de savoirs pratiques dans l'expérience directe des tâches à accomplir ». ³⁴⁴ Mais il nous a semblé que l'exercice d'une profession, même lorsqu'elle concorde avec le diplôme possédé ne prémunissait pas contre le fait de se considérer (et d'être considéré par l'entreprise) comme un exécutant. C'est pourquoi cette identité concerne les titulaires d'un CAP/BEP, d'un baccalauréat professionnel, qui ont pu (voulu) rentabiliser leur formation sur le marché du travail. Valérie (mère contrariée),

³⁴⁴ Claude Dubar, *La socialisation*, op. cit., p.204.

titulaire d'un CAP de vendeuse est parmi elles. Elle a fait son apprentissage dans un magasin où elle est ensuite devenue salariée et où elle est restée.³⁴⁵

Mais bien sûr, cette identité concerne également quelques femmes, qui après des parcours pourtant heurtés, ont réussi à se stabiliser dans un emploi. Comme pour les travailleuses retraitistes, cela commence, premièrement, avec une mauvaise orientation professionnelle et/ou un abandon prématuré des études : « *J'étais au collège et puis fallait que je choisisse de faire quelque chose et puis on m'a proposé ça. J'y suis allée mais ça me plaisait pas du tout* » (Armelle, opératrice soudeuse, mère possessive, titulaire d'un CAP habillement). « *C'est l'école qui m'y a envoyée parce qu'ils ont oublié d'envoyer mon dossier... Je devais aller en éducation familiale et sociale. Je voulais pas du tout faire ça. Le secrétariat, c'est pas compliqué, hein ? Moi, je voulais être en relation avec les personnes, aider les personnes* » (Delphine, serveuse, mère possessive, titulaire d'un CAP secrétariat). « *J'ai pas été bien loin. J'ai fait un apprentissage en vente, vendeuse de chaussures. Qui a duré un an parce que j'étais enceinte après de mon grand garçon. Donc, j'ai tout arrêté* » (Katia, femme de ménage, mère contrariée, sans diplôme). « *Sortie de troisième en fait, la seconde, non. Ou tu redoubles ou tu vas faire un CAP. Donc, je voulais pas redoubler, les CAP, ils étaient déjà 40 en BEP sanitaire et social. Par contre, ils étaient 20 en dessinateur alors j'ai pris ça. Ça a duré trois ans et après j'ai fait le bac (...) Des fois, je regrette de ne pas être allée en BEP sanitaire et social. Parce que quitte à aller au bac, j'aurais eu un bac F8, j'aurais pu être secrétaire médicale ou même m'orienter vers des filières qui après ramènent aux enfants. Et puis, sur le moment, j'avais 14 ans* » (Viviane, ex assistante maternelle, mère contrariée, titulaire d'un baccalauréat de dessin industriel). Nullement attirées par le métier, le cas échéant, auquel elles ont été formées, ces femmes ne cherchent pas mettre à profit leurs diplômes : « *C'est vrai que quelque part, je me suis aussi plantée par rapport à mes diplômes, j'ai un bac mais dans quelque chose que j'aime pas du tout. Donc, forcément, j'ai pas cherché dans cette branche-là. Et souvent, je me retrouve un peu coincée* », raconte Viviane. Celle-ci se présentera sur le marché du travail avec pour seul but de subvenir à ses besoins : « *Je me suis dit : c'est pas grave, du moment que tu travailles, que tu gagnes un peu d'argent, c'est bon. Puis, en fait, c'est vrai que par moment, ça me gêne un peu* ».

Deuxièmement, cela se poursuit donc avec une succession de « petits boulots » ou d'emplois peu valorisants et valorisés : « *J'ai jamais eu de place fixe longtemps. J'ai toujours fait en général que des contrats (...) Donc, j'ai travaillé à Matra dans le secrétariat, trois mois. Ils me faisaient faire que les dossiers qu'ils aimaient pas faire donc c'était assez rébarbatif (...) Donc, après Matra, j'ai fait un an en tant que TUC au syndicat d'initiatives. Ça, ça me plaisait bien mais ça a fermé (...) Qu'est-ce que j'ai fait après ? J'ai fait tellement de choses ! Aide ménagère, je l'ai fait après pendant deux ans (...) J'ai fait femme de chambre dans un motel à la Motte [Beuvron]. Pendant six mois en contrat. J'ai travaillé à Neung-sur-Beuvron en tant qu'ouvrière (...) J'ai fait pas mal d'usines. Je me rappelle plus. J'ai fait tout ce qui est centres aérés, classes de neige. J'ai fait m'occuper des enfants tous les mercredis à Romorantin. J'ai donc fait trois ans à CP. En tant qu'employée de restauration* » (Delphine, serveuse, mère possessive). « *Après, j'ai travaillé à l'école de Saint-Viâtre, l'école privée, j'ai fait un TUC et deux CES, donc, j'ai dû travailler trois années. Je surveillais la cantine, je m'occupais des CP-CE1, tout ce qui était travaux manuels dans l'école. Après, j'ai dû faire un petit peu de chômage, après, j'ai enchaîné sur C.* » (Katia, femme de ménage, mère contrariée). « *J'ai travaillé à Compiègne aux cuisines Spatial. Où j'étais hôtesse téléphoniste, prendre des rendez-vous par téléphone pour faire des devis de cuisine. Je suis pas restée longtemps, hein ? Après, j'ai quitté ça pour être représentante en vins. Porte à porte, je suis restée trois semaines et puis, le porte à porte... J'ai vu que j'étais pas commerciale ! C'était sûr. Ensuite, j'ai été caissière dans un Prisunic. J'allais me balader et puis, j'ai vu "cherche caissière", je me suis dit : tiens, voilà un travail qui peut-être, n'a pas de souplesse mais qui a le mérite d'être stable si on ne fait pas de grosse bêtise ! On a déménagé à Creil. On faisait de l'aviron et les gens de l'aviron qui était sponsorisé par le Bon Marché m'ont fait entrer et je suis devenue caissière. Je suis restée cinq ans (...) Et donc, j'ai repris mon travail après la naissance de mon fils (...) Et c'est là que je me suis dit : pourquoi pas être assistante maternelle avec un agrément permanent ?* » (Viviane, ex assistante maternelle, mère contrariée). Mais contrairement aux retraitistes, ces femmes finissent par trouver un emploi stable. Elles se retrouvent à exercer des métiers qui n'ont évidemment aucun lien avec leur formation initiale mais qui n'exigent pas non plus de qualification particulière, et qu'elles vont donc apprendre « sur le tas ».

« Exécutantes », ces femmes le sont parce qu'elles effectuent des tâches qui requièrent plus de discipline que d'initiative, et parce qu'elles sont fortement dépendantes d'une hiérarchie de proximité : « la relation

³⁴⁵ Précisons que la moyenne d'âge chez les femmes rencontrées est de 34 ans. Valérie est âgée de 32 ans. L'âge n'explique pas que certaines femmes aient eu une « carrière » riche en événements et d'autres pas.

structurante » de ces salariés, écrit C. Dubar « est celle qu'ils entretiennent avec leur supérieur direct ». ³⁴⁶ Que l'opinion du responsable soit positive ou non, elle compte dans l'appréciation que ces salariés ont d'eux-mêmes : « *J'avais un chef qui reconnaissait que je faisais du bon travail quand même. Et puis, j'étais augmentée en considération quand même* » raconte non sans fierté Armelle (opératrice soudeuse, mère possessive). A l'inverse, Mylène (aide sanitaire, mère conciliatrice) relate : « *Comme me dit ma patronne, on n'est pas indispensable dans une maison. On est remplaçable !* ». Réflexion que Mylène crédite lorsqu'elle déclare : « *Ce que je fais en maison de retraite, ce que je fais moi, n'importe qui peut le faire* ».

« Stables » signifie que ces travailleurs se montrent très attachés à la stabilité dans la façon de travailler et a fortiori de l'emploi. Le changement est perçu comme une « sanction », une « menace ». La mobilité est le fait d'individus immatures, « qui n'arrivent pas à bien faire ». ³⁴⁷ Mais c'est cette composante de leur identité professionnelle qui est la moins à même d'être contentée. Le poste, en raison de la forte concurrence caractéristique de notre économie, est plus que susceptible d'évoluer. S'en suit un sentiment de malaise « avivé par le fait que les innovations ne sont assorties d'aucune contrepartie financière. Or, toute contribution supplémentaire pour l'entreprise n'a de sens pour eux que si elle s'accompagne d'une rétribution correspondante ». ³⁴⁸ Les femmes rencontrées, exerçant dans de petites structures où seule la cadence du travail est propre à augmenter, où il n'existe pas de syndicats pour défendre leurs intérêts, sont plus particulièrement exposées à ce problème. La stagnation des salaires rend plus accrue la dégradation des conditions d'emploi quand le rythme s'accélère : « *On nous en demandait plus, on faisait 15 heures par jour payées 8 heures (...)* Au départ quand ils nous ont embauchés, ils ont dit, faut être deux ans sans tomber enceinte. Ils m'ont demandé, j'ai dit oui. Mais au bout de deux ans, la mentalité a changé, ils nous payaient plus nos heures supplémentaires, ils nous les donnaient en congé mais quand ça les arrangeait » (Delphine, serveuse, mère possessive). « *C'est-à-dire, c'était pas payé, ça a changé plusieurs fois de directeur, c'était très pénible* » (Katia, femme de ménage, mère contrariée). Pour ces femmes qui disposent de très peu de perspectives de carrière, être payée « au juste prix » est la preuve -à laquelle elles tiennent- que l'on reconnaît leur mérite. La pression dont elles font l'objet, associée au manque de reconnaissance, conduit directement à l'impression de dénigrement, et par voie de conséquence, au désengagement professionnel. D'exécutantes stables, ces femmes deviennent alors « exclues », que la situation d'exclusion soit réelle ou vécue comme telle.

Un troisième clivage : le rapport au dernier emploi

Pour ces femmes comme pour la plupart des bénéficiaires, recourir à l'APE, c'est se donner plus de temps pour les enfants. Mais tandis que les exécutantes stables choisissaient l'APE à taux réduit, toutes les exclues s'arrêtaient complètement de travailler. Si les exécutantes stables n'aiment pas particulièrement leur travail, au moins tiennent-elles à l'ouverture que celui-ci procure : « *Moi, je me suis dit, à plein temps, on s'exclut carrément de la vie extérieure (...)* On s'ennuie au bout d'un moment, c'est sûr » (Mylène, aide laboratoire, mère conciliatrice). Selon la distinction opérée par M. Maruani, ces femmes sont donc plus attachées à l'emploi, c'est-à-dire au fait de travailler, qu'au travail lui-même. ³⁴⁹ Les exclues, en revanche, n'ont même plus cet attrait pour la vie de travail. Elles fuient un univers qui ne leur apporte plus aucune compensation : « *J'ai pris trois ans au départ pour être avec elle parce que l'ambiance se dégradait pas mal* » (Delphine, serveuse, mère possessive). « *J'ai choisi l'APE quand j'étais enceinte de Pauline, je travaillais à C. Donc, un emploi définitif, très dur, j'ai travaillé plus de deux ans puisque j'avais le droit à mon congé parental* » (Katia, femme de ménage, mère contrariée).

De la même façon, certaines femmes diplômées du supérieur sont devenues des bénéficiaires à taux plein. Elles s'étaient pourtant construites sous la modalité de l'identité d'entreprise. Elles avaient toujours sélectionné les métiers exercés : « *J'ai occupé plusieurs emplois que j'ai quittés volontairement (...)* C'était très clair dans ma tête que je n'allais pas chercher un emploi pour chercher un emploi. Parce que si je vais bosser à contrecœur, je suis mal partout » (Sybille, coordinatrice, mère contrariée). « *Ce qui est très important c'est que je fasse un travail qui me plaît (...)* J'ai surtout eu la chance, quoi que j'ai fait, ça toujours été des choix. J'ai rien fait par le besoin. C'est rare et c'est bien ». (Frédérique, ex cadre commerciale, mère contrariée). Lorsque Frédérique décrit l'emploi qu'elle occupait dans une entreprise d'alimentation canine où elle a passé sept années, elle insiste sur le rôle important qui lui était confié : « *C'était de plus en plus intéressant parce qu'ils me*

³⁴⁶ Claude Dubar, *La socialisation*, op. cit., p.206.

³⁴⁷ Ibid., p.205.

³⁴⁸ Ibid., p. 206.

³⁴⁹ Margaret Maruani, « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », art. cit., p.51.

demandaient de m'occuper d'une activité spécifique qui est le lévrier, c'est le nom du chien, mais au niveau national. Gérer tous les sponsorings, toutes ces choses-là ». De même, elle se plaît à relater ses excellentes relations avec la hiérarchie : « C'était des gens avec qui j'avais de très très bonnes relations, c'est une boîte très très humaine (...) J'accepte la hiérarchie mais je ne supporte pas les abus de pouvoir. Chez RC, c'était une boîte qui humainement était absolument extraordinaire et les gens étaient entièrement autonomes ». Mais suite à un divorce, Frédérique démissionne de cet emploi. Quelques années plus tard, après s'être essayée à d'autres domaines, elle reprend un poste de commerciale. Très vite, les conditions de travail lui apparaissent nettement moins satisfaisantes. Les relations avec ses nouveaux employeurs se dégradent et Frédérique demande à être licenciée. Cette ultime expérience s'avère marquante. Frédérique a perdu ses repères, elle doute et ce doute la conduit à demander l'APE : « Je sortais d'un travail où j'avais galéré et puis, je savais pas trop ce que je voulais faire. Je m'étais dit, je vais prendre ces trois ans pour vraiment penser, bien penser mon projet professionnel ». Finalement, à l'époque du recours à la prestation, Frédérique est devenue une professionnelle démobilisée. Les mères contrariées sont donc, pour certaines d'entre elles, des travailleuses démobilisées.

Des femmes qui présentent les mêmes caractéristiques, sur le plan de la socialisation professionnelle, que les travailleuses « métier » ont également pris l'APE à taux plein. Les études ont été choisies : « C'est ce que j'ai choisi de faire (...) M'occuper des enfants, moi, c'est mon truc (...) C'était ce que je voulais faire au départ » (Virginie auxiliaire puéricultrice, mère contrariée). « J'ai mon bac. Donc, je voulais être éducatrice, déjà... Donc, j'ai hésité à aller en fac de psy. Pour rentrer à l'école d'éducateurs, fallait déjà travailler un petit peu dans ce milieu-là. La fac' de psy', ça été tout de suite éliminé parce que mes parents étaient à la retraite et j'avais pas envie de rester à leur charge financièrement. Et puis, j'ai trouvé un travail de soutien scolaire dans un collège, un an. Après, un foyer de Blois qui m'a contactée pour que j'aie faire du soutien scolaire le soir auprès des jeunes en difficulté, et après, y a eu un poste d'éducateur qui s'est libéré, j'ai fait un remplacement. Et voilà » (Odile, éducatrice spécialisée, mère contrariée). Les trajectoires professionnelles sont (relativement) cohérentes avec la formation : « Alors, en sortant de l'école, je suis allée travailler à Paris parce que j'avais des amis là-bas. J'ai fini l'école fin septembre et le premier novembre, j'ai trouvé du travail. Enfin, j'étais auxiliaire puéricultrice et comme je trouvais pas là-dedans, j'ai travaillé en maison de retraite parce que je voulais pas rester à rien faire. J'ai fait six mois en maison de retraite. Après, j'ai trouvé une place dans une crèche à l'hôpital, à Trousseau, à Paris. J'ai travaillé un an et demi. Après je suis allée en crèche de ville dans le 94. Parce que c'était un peu la façon que j'avais envie de travailler (...) et là, j'ai rencontré mon mari (...) donc, je suis revenue (...) Je suis restée trois mois en disponibilité et j'ai été prise à l'hôpital en remplacement. Je suis restée un an et demi à la maternité en remplacement et après, j'ai travaillé à la crèche » (Virginie).

Mais ces femmes sont devenues des professionnelles « bloquées ». Le « blocage » se produit lorsque l'emploi « actuel ne correspond pas à la spécialité apprise [et] est vécu comme un déclassement temporaire dans l'attente de l'accès à un poste réellement « qualifié » : [ces salariés] vivent douloureusement leur situation de travail considérée comme routinière, monotone, simpliste, déqualifiée. Pour d'autres, leur poste actuel est l'aboutissement d'un parcours professionnel lié à leur spécialité mais sa définition a changé et ils ne s'y sentent plus à l'aise ».³⁵⁰ Si les femmes rencontrées n'occupent pas un poste déqualifié par rapport à leurs compétences, chacune relève au moins une source d'insatisfaction que le recours au taux réduit ne saurait résoudre. Ainsi Virginie déplore le manque de moyens ne permettant pas d'exercer dans de bonnes conditions : « [A la crèche], on n'a pas le temps de s'occuper [des enfants] donc c'est pas super ». Odile s'en prend au comportement passiviste de ses collègues : « L'ambiance de l'équipe déjà ! En fait, à l'origine, l'internat c'était une école ménagère et c'est toujours resté à ses origines. Les éducateurs sont là depuis des années et ils ont beaucoup de mal à bouger. Et on a évolué ! Et on a l'impression de ramer et de pas pouvoir évoluer. Toujours se prendre la tête avec les collègues à cause de ça, moi, ça m'intéresse pas. Un travail qui pourrait être intéressant mais faut évoluer ». Elle ne sent pas non plus très reconnue : « Pas par tout le monde, hein ? Et pas forcément qu'au sein de l'établissement. Je crois que c'est un problème des travailleurs sociaux en général. On ne connaît pas forcément le travail de chacun ».

Là encore, le recours à l'APE répond à un besoin de mieux répartir son temps : « C'est dur, je trouve. Travailler vingt jours, quand on fait quatre matins et qu'il y a un boulot énorme, c'est très difficile. Enfin, physiquement, c'est très dur. Et puis, on voit pas la famille quand on travaille quatre soirs » (Virginie). « Au niveau organisation, ça me paraissait très compliqué de continuer à travailler à temps complet » (Odile). Mais l'option taux plein répond à un besoin de quitter le monde du travail : « J'avais envie de les voir grandir, de passer du temps avec eux, de faire des choses avec eux. Et puis, de souffler un peu aussi. D'avoir du temps » (Odile). Le recours au taux plein ne les inquiète pas. Soit elles pensent ne courir aucun risque professionnel : « Non, parce

³⁵⁰ Claude Dubar, *La socialisation*, op. cit., p.218.

qu'il y avait des gens qui l'avaient pris [l'APE] à temps partiel et ils étaient aussi bien intégrés que ceux à temps complet » (Odile). Soit les éventuels changements ne sont pas considérés comme préjudiciables : « J'avais envie de changer de lieu de travail » (Virginie). Enfin, elles ne craignent pas de se retrouver au foyer : « Non, pas du tout. Non, parce que je fais beaucoup de choses, je suis très manuelle » (Virginie).

Les profils identitaires des femmes rencontrées

Au terme de cette analyse, des profils identitaires tenant compte à la fois des dimensions familiale et professionnelle peuvent être élaborés. Il en ressort qu'une faible identification de soi dans l'espace professionnel est assortie d'une forte identification de soi dans l'espace maternel. Ce profil est celui des actives « retraitistes », quelquefois « exclues », et mères « possessives ». Toutes ces femmes ont opté pour une APE à taux plein. De même, on peut supposer qu'une forte identification dans l'espace professionnel se double d'une faible identification dans l'espace maternel. Ces femmes ne figurent pas *a priori* dans la population des bénéficiaires de l'APE. Elles sont précisément trop fortement inscrites dans l'espace du travail pour souhaiter, même partiellement et temporairement, ne plus travailler. C'est sans aucun doute la raison pour laquelle ne figurent pas, parmi les femmes rencontrées, des identités au travail dites « indépendantes » (C. Dubar) ou « mobiles » (R. Sainsaulieu) que de forts projets d'ascension caractérisent. S'exprimer ainsi en « degrés d'identification » ne signifie pas que les femmes sont de mauvaises mères (de « mauvaises travailleuses »). Simplement, elles ne considèrent pas l'espace familial (professionnel) comme le lieu privilégié de la réalisation de soi. Les identités « d'entreprise », « de métier », « exécutantes stables » sont, quant à elles, doublées d'un soi maternel de type « conciliateur ». Les identités « démobilisées », « bloquées », « exclues » qui se sont toutes arrêtées de travailler au cours de la période de l'APE sont des mères contrariées. Le tableau ci-après présente une grille de lecture :

Identité au travail / identité maternelle	Possessive	Conciliatrice	Contrariée
Entreprise	NON	OUI (taux réduit)	NON
Démobilisée	NON	NON	OUI (taux plein)
Métier	NON	OUI (taux réduit)	NON
Bloquée	NON	NON	OUI (taux plein)
Exécutante	NON	OUI (taux réduit)	NON
Exclue	OUI (taux plein)	NON	OUI (taux plein)
Retraitiste	OUI (taux plein)	NON	NON

Suivant ce tableau, nous serons amenée à parler dans les chapitres suivants de :

- travailleuses « **retraitistes** » (sous-entendu mères possessives, APE à taux plein)
- travailleuses « **exclues/mères possessives** » (sous-entendu APE à taux plein)
- travailleuses « **exclues/mères contrariées** » (sous-entendu APE à taux plein)
- travailleuses « **bloquées** » ou « **démobilisées** » (sous-entendu mères contrariées, APE à taux plein)
- travailleuses « **entreprise** », « **métier** », ou « **exécutantes stables** » (sous-entendu mères conciliatrices, APE à taux réduit).

SECONDE PARTIE : L'EXPERIENCE ET L'ISSUE DE L'ALLOCATION PARENTALE D'EDUCATION

« Je me demandais si j'arriverais un jour à penser à autre chose qu'à mon enfant. Mes amies me chantaient les louanges des sacs-kangourou ; elles promettaient de garder mon enfant pendant que je travaillerais ; j'étais méfiante. Elles ne comprenaient pas (et je n'avais pas le courage de leur expliquer) que c'était moins l'idée de ne plus travailler qui m'affolait, que l'idée de ne plus même avoir envie de travailler »

Jane Lazarre, Splendeurs (et misères) de la maternité

Le choix de l'APE ne saurait être expliqué de façon unilatérale. Permis financièrement, il intervient alors que la vie professionnelle, que ce soit dans l'emploi ou dans le non-emploi, est stagnante, voire insatisfaisante. Le recours au taux plein s'apparente au désengagement professionnel, étant entendu que celui-ci découle de sources différentes selon les identités au travail qui caractérisent les femmes. Dans la situation du taux réduit, le recours à l'APE conforte une volonté de conciliation. Là encore, les raisons du maintien d'une activité à temps partiel ne sauraient être détachées de l'identité professionnelle des femmes concernées. Enfin, le choix de la prestation est tout entier dirigé vers l'accomplissement d'une mission maternelle dont chacune s'accorde à penser qu'elle est commandée par le principe de disponibilité. Sachant que ce terme est diversement apprécié (le choix du taux en témoigne pour partie) par les femmes en fonction de leur conception éducative et du bien-être enfantin, en d'autres termes, selon le sens qu'elles donnent à la maternité et selon leur sens de l'enfant.

Le vécu de l'APE est au même titre dépendant des profils identitaires de chacune. Cela même s'il faut reconnaître au premier coup d'œil que le bilan de cette expérience au foyer (partiellement au foyer) est globalement positif : la majorité des femmes semblent s'y être plu. (Chapitre VII).

Certes, une critique par trop virulente revient à se déclarer « mauvaise mère », puisqu'il n'est pas légitime pour une femme d'avouer que son rôle maternel l'ennuie. Cela serait probablement malvenu alors que celui-ci s'étoffe de nouveaux enjeux. (Chapitre VIII).

D'ailleurs, le retour à l'emploi n'a rien d'évident. Les choix opérés par les femmes au terme de leur expérience, dont le premier consiste à retravailler ou pas, en est la plus vive expression. (Chapitre IX).

Cette partie se propose d'une part, d'observer comment le vécu de la période de l'APE est déterminé par ce qui a précédé. Et d'autre part, nous verrons comment « l'après APE » est orienté à la fois par « l'avant » et le « pendant » APE.

1. Le bilan du repli sur le foyer

Selon leur identité professionnelle et leur situation sur le marché du travail, les femmes ont un usage différencié de la prestation dont témoigne le choix du taux. Dans un cas, les conditions de travail provoquant insatisfaction, lassitude ou découragement, ont conduit au recours au taux plein. Dans l'autre, le sentiment que la vie professionnelle empiète de trop sur la vie familiale, alors que la première ne mérite sans doute pas ce sacrifice, a entraîné le choix du taux réduit. Dans le premier cas, la prestation est un moyen de s'accorder une « pause » professionnelle. Dans le second cas, l'objectif est de parvenir à une organisation familiale et professionnelle estimée meilleure. Dans les deux cas, tous les espoirs sont tournés vers cette période de bénéfice qui doit permettre un « mieux être ». De fait, l'enquête quantitative et les entretiens donnent dans l'ensemble, une image positive de la période de l'APE. Force est de constater que le bénéfice de cette dernière semble avoir répondu, voire comblé les attentes de la majorité des bénéficiaires.

Un bilan globalement positif

Dans le questionnaire envoyé par courrier, trois aspects de la période de l'APE sont évoqués à travers huit propositions : le retrait partiel ou total de l'activité professionnelle, la plus grande présence auprès des enfants et le repli total ou partiel à la maison. Globalement, le bilan est positif. La proposition « J'étais contente de m'occuper de mes enfants » fait même (quasiment) l'unanimité. Il est vrai que la formulation induisait un « oui » et qu'un intitulé plus précis (par exemple : « J'ai toujours été contente d'élever mes enfants au cours de cette période ») aurait été plus judicieux. Peut-être alors, les femmes se seraient-elles autorisées plus facilement à marquer leur désaccord sans craindre de passer pour des mères indignes. Mais si les discours révèlent une réalité quotidienne moins lisse, il est très rare que les femmes dénigrent complètement le fait d'avoir pu s'occuper elles-mêmes, plus souvent de leur progéniture. Les enfants, « *des fois, c'est vrai que c'est un peu rasoir* » déclare Marianne (ex vendeuse « retraitiste »), qui se hâte de préciser qu'elle « *préfère quand même voir [sa dernière fille] grandir* ». Les femmes avaient d'ailleurs la possibilité de nuancer leur « bonheur » au moyen de la proposition « Je me suis sentie dépendante des enfants », comme 39% d'entre elles l'ont fait. De la même manière, les propositions « Je me suis sentie coupée du monde professionnel » et « Je me suis sentie isolée du monde extérieur » approuvées respectivement par 46% et 36% des femmes interrogées, contrebalançant le contentement éprouvé à ne plus (à moins) travailler ou le bien-être ressenti en étant (plus souvent) à la maison. Ce sont sensiblement les mêmes femmes qui se sont senties à la fois « dépendantes financièrement », « dépendantes des enfants », « isolées à la maison » et surtout « coupées de leur travail ».

Tableau 14 - Vécu de la période de l'APE

	D'accord	Pas d'accord	TOTAL
J'étais contente de m'occuper de mes enfants	99%	1%	100%
J'étais contente de ne plus (moins) travailler	78%	22%	100%
Je me suis sentie bien à la maison	87%	13%	100%
Je me suis sentie isolée du monde extérieur	36%	64%	100%
Je me suis sentie coupée du monde professionnel	46%	54%	100%
Je me suis sentie dépendante financièrement	33%	67%	100%
Je me suis sentie dépendante des enfants	39%	61%	100%
J'ai rencontré des difficultés dans mon milieu professionnel (taux réduits)	31%	69%	100%

Du reste, les discours montrent bien que ces éléments se recourent : « *Parce que c'est vrai qu'on est beaucoup à la maison, on ne sort pas beaucoup beaucoup... Et moi, je suis pas pour le principe de les prendre et d'aller à droite, à gauche, aller partout comme ça. Ils sont là et je respecte leur sieste, ça toujours été comme ça donc,*

c'est vrai qu'on est un petit peu cloîtré dans ces cas-là » raconte Valérie (vendeuse « exclue », mère contrariée). Dans cet exemple, la mère ne s'autorise pas à bousculer le rythme de ses enfants de sorte que confinée chez elle, elle rencontre peu de monde. Dépendance à l'égard des enfants, aggravée par le sentiment de culpabilité, et isolement à la maison sont interdépendants : « *Parce qu'en fait, faire quelque chose, c'était obligatoirement de les laisser chez quelqu'un. Donc, je me disais, si je suis là, c'est pas pour aller les donner, je m'en voulais* ».

Dans l'exemple suivant, l'isolement à la maison est associé au sentiment d'être coupé du monde professionnel. Dans un premier temps, Elisabeth (infirmière « métier ») avait repris son activité à plein temps. Au bout de quelques mois, éreintée et « dépassée » par son travail d'infirmière, l'éducation des enfants et l'entretien de la maison, elle fait une demande d'APE à mi-taux. Elle est alors persuadée de tenir la solution à ses problèmes. Pourtant, Elisabeth ne s'y retrouve ni sur le plan professionnel où elle a perdu ses repères : « *C'est-à-dire que ça m'intéressait pas trop de travailler à mi-temps avec le métier que je fais. Parce que nous, c'était huit heures par jour, donc ça nous faisait faire deux jours, deux jours de repos et moi, j'ai toujours été habituée à travailler plein temps, et quand je m'occupe de quelqu'un, j'aime bien continuer à le suivre et voir ce qu'il devient. Donc, c'est vrai qu'on le soigne deux jours, on revient, il est plus là, on sait pas ce qui s'est passé. J'ai horreur de ça* » ; ni sur le plan familial où gagnée par la déprime, elle n'a envie de rien, « *Faut que j'aie un rythme quand même, soit de ¾ temps, soit de plein temps parce que quand vous êtes dans un rythme, vous continuez dans ce rythme. Et s'il est cassé, peut-être que d'autre réagissent autrement, mais moi, je me traînais à la maison. J'avais envie de rien, même pas de m'habiller, même pas de sortir* ».

Cependant, les femmes cumulent rarement à la fois le sentiment d'être coupées du monde professionnel et l'insatisfaction de ne plus (de moins) travailler. Elles ne sont que 24% dans cette situation. Plus rarement encore, les femmes rejettent tous les aspects de la période de bénéfice. Si l'on exclut du champ d'observation la proposition « J'étais contente de m'occuper de mes enfants » pour les raisons évoquées plus haut, il reste qu'environ une femme sur dix seulement n'était pas contente de ne plus (de moins) travailler, ne s'est pas sentie bien à la maison et a éprouvé tous les sentiments de dépendance et d'isolement qui figuraient dans les items.

Le temps de bénéfice de la prestation a semble-t-il un léger impact, puisque plus les femmes ont bénéficié de la prestation longtemps (totalement ou partiellement), plus elles dressent un bilan positif de cette période. Plus de la moitié des femmes s'étant arrêtées moins de 24 mois ont, au regard des items, mal vécu la période de bénéfice contre environ un tiers de celles qui en ont bénéficié sur une longue durée. Ce qui tendrait à faire croire que c'est parce qu'elles vivaient mal leur retrait (partiel) d'activité (à la maison) que les premières ont interrompue la prestation. Cela dit, il s'agit ici d'un résultat livré à titre indicatif. Car la majorité des femmes ont bénéficié de la prestation sur une longue durée. C. Afsa avait déjà relevé que les femmes suspendaient leur activité plus d'un an, voire plus de 18 mois : « 98% des femmes qui ont ouvert droit à la prestation au cours du deuxième semestre 1994 la percevaient toujours en décembre 1995 ». ³⁵¹ Dans le cas présent, la suspension d'activité totale ou partielle pour une durée excédant deux années concerne 83% des femmes :

	Fréq.
Moins de 12 mois (minimum déclaré : 4 mois)	4%
De 12 à moins de 24 mois	13%
24 mois et plus	83%
TOTAL	100%

La catégorie professionnelle est pour sa part nettement plus prééminente. Moins les femmes sont qualifiées, plus elles ont dressé un bilan négatif de la période de l'APE. Les ouvrières ont ainsi plus souvent éprouvé des sentiments d'isolement, de dépendance que les autres catégories professionnelles (respectivement 50% et 30% en moyenne). Il s'agit là d'un constat plutôt contradictoire premièrement, avec l'idée selon laquelle, les femmes exerçant un travail subalterne, sont moins impliquées professionnellement et plus attirées par l'espace du foyer

³⁵¹ Cédric Afsa, « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », art. cit., p.7.

que les professions supérieures,³⁵² et deuxièmement, avec les conclusions issues du chapitre précédent où celles-ci donnaient l'impression de fuir l'univers professionnel :

Tableau 16 – Proportion des femmes qui se sont senties coupées du monde professionnel selon la PCS

	Cadres et professions intermédiaires	Employées	Ouvrières	TOTAL
« Coupées »	27%	36%	50%	37%
Pas « coupées »	73%	64%	50%	63%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Le « bon » vécu des taux réduits

Cela dit, les cadres et les professions intermédiaires, dont 27% font part d'un sentiment de coupure, sont 84% à avoir bénéficié de l'APE à taux réduit. A l'inverse, 96% des ouvrières ont opté pour une APE taux plein :

Tableau 17 – Taux de l'APE selon la PCS

PCS/taux de l'APE	taux réduit	taux plein	TOTAL
Cadres et professions intermédiaires.	84%	16%	100%
Employées	33%	67%	100%
Ouvrières	4%	96%	100%

Or, à taux de l'APE équivalent, soit à taux plein, les ouvrières ne forment plus la catégorie la moins satisfaite. Mais 100% des cadres et des professions intermédiaires se sont senties coupées du monde professionnel :

Tableau 18 – Proportion des femmes qui se sont senties coupées du monde professionnel selon la PCS (sous-ensemble des femmes en APE à taux plein)

	Cadres et professions intermédiaires	Employées	Ouvrières	TOTAL
« Coupées »	100%	45%	62%	54%
« Pas coupées »	/	55%	38%	46%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

En ne s'intéressant plus qu'aux APE à taux réduits, tous les taux d'insatisfaction chutent et atteignent une moyenne de 12% :

Tableau 19 – Proportion des femmes qui se sont senties coupées du monde professionnel selon la PCS (sous-ensemble des femmes en APE à taux réduit)

	Cadres et professions intermédiaires	Employées	Ouvrières	TOTAL
« Coupées »	14%	11%	/	12%
« Pas coupées »	86%	89%	100%	88%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

De façon générale, même si le bilan demeure positif, il apparaît plus satisfaisant de diminuer son temps de travail que de cesser complètement toute activité professionnelle. Ainsi, 92% des actives à temps complet ayant

³⁵² Afin de ne pas surcharger le commentaire, une seule dimension est ici explorée. Mais les résultats obtenus à partir de la dimension professionnelle sont transposables aux autres dimensions, familiale et personnelle. Cf. tableaux en annexe.

pris l'APE à taux réduit ont apprécié de moins travailler. Celles qui avaient choisi l'APE à taux plein ne sont que 77%. Le pourcentage de satisfaction des actives à temps partiel en APE à taux plein est encore moins élevé (67% de réponses « d'accord »). Tout se passe comme si ces femmes qui déjà au préalable avaient un temps de travail réduit avaient sous-estimé leur capacité de ne plus travailler du tout :

Tableau 20 – Proportion des femmes contentes de ne plus (de moins) travailler selon le temps de travail antérieur et le taux de l'APE

	actives temps complet/taux réduit	actives temps complet/taux plein	actives temps partiel/taux plein
« Contentes »	92%	77%	67%
« Pas contentes »	8%	23%	33%
TOTAL	100%	100%	100%

Les bilans de l'APE les plus positifs sont donc émis par les « ex taux réduits ». A partir des sept items proposés pour définir le « vécu de l'APE », on obtient un taux de satisfaction de 86% en moyenne chez les actives à temps complet ayant choisi la prestation à taux réduit. Ce taux tombe à 64% chez celles ayant pris l'APE à taux plein :

Tableau 21 - Vécu de la période de l'APE selon le taux de bénéfice (réponse « d'accord »)

	Taux plein	Taux réduit
J'étais contente de m'occuper de mes enfants	100%	98%
J'étais contente de ne plus travailler	73%	91%
Je me suis sentie bien à la maison	87%	94%
Je me suis sentie isolée du monde extérieur	45%	17%
Je me suis sentie coupée du monde professionnel	59%	13%
Je me suis sentie dépendante financièrement	42%	9%
Je me suis sentie dépendante des enfants	50%	26%
J'ai rencontré des difficultés dans mon milieu professionnel (taux réduits)	/	29%

Les sentiments de dépendance et d'isolement sont peu mentionnés par les femmes ayant fait le choix d'une APE à taux réduit. Et pour cause, elles ne sont pas complètement à la maison puisqu'elles poursuivent leur activité à temps partiel. Ainsi, 59% des bénéficiaires à taux plein se sont senties coupées du monde professionnel contre seulement 13% des bénéficiaires à taux réduit. En clair, si le bilan de l'APE est largement positif, on le doit en partie à l'influence des « taux réduits ». Pourtant, un tel enthousiasme ne paraissait pas évident. Car, si la diminution présente plus d'avantages que la cessation d'activité, ce n'est toutefois pas une solution exempte de tout inconvénient. D'autres études révèlent des discordances entre l'employée qui diminue son temps de travail et les collègues restés à temps complet, entre l'employée et les responsables : « Pour une partie de l'encadrement, le temps partiel est mal perçu. Ça fait tire au flanc. On amalgame encore la qualité et la quantité ». Des femmes se sentaient également pénalisées dans l'exercice de leurs fonctions : « Pour le boulot, c'est plus gênant... On est un peu moins au courant... C'est vraiment frustrant de ne pas assister aux réunions ». ³⁵³

³⁵³ Le congé parental d'éducation : stratégies d'employeurs et stratégies de salariés, op. cit., seconde partie, p.58.

Ces problèmes sont bien apparus dans les entretiens,

- qu'il s'agisse de composer avec ses collègues : « A l'époque, j'avais mon mercredi. Vis-à-vis des collègues qui travaillaient à 100% et qui avaient également des enfants, un peu jalouses » (Dorothee, agent de service hospitalier « métier »),
- qu'il s'agisse d'amadouer un employeur sceptique : « Ca a causé pas vraiment quelques soucis mais c'est vrai qu'il a fallu qu'il admette parce que c'était pas dans sa façon de voir les choses » (Catherine, assistante de cabinet « métier »). « Mon directeur régional qui est ma hiérarchie directe, bon, c'est vrai que ça lui a pas fait plaisir mais... C'est vrai qu'on peut se dire que l'employé va moins travailler, de toute façon, il se pose des questions » (Ingrid, déléguée médicale « entreprise »),
- qu'il s'agisse enfin de ne plus pouvoir travailler comme elles avaient l'habitude de le faire : « Les seules conséquences que je vois, c'est qu'en fait, on peut pas travailler de la même manière que si l'on travaille à temps plein. Faut toujours se limiter aux priorités tout le temps parce qu'en fait, on doit faire sur quatre jours ce qu'on devrait faire sur cinq jours mais y a un tas de choses qu'on laisse tomber. Evidemment, on peut pas s'investir de la même manière » (Carole, assistante sociale « métier »). « C'est ça qu'est un peu gênant quand on n'est pas remplacé. On se rend compte que le boulot n'est pas fait le mercredi, y a un manque » (Maud, éducatrice jeunes enfants « entreprise »).

D'autres encore, habituées à gérer le quotidien en fonction d'une activité salariée exercée à plein temps, soulignent la perte de leurs repères fonctionnels : elles ne savent plus s'organiser, et en dépit d'un emploi du temps chargé (« Elever des enfants, ce n'est pas rien »), elles s'ennuient. On se souvient du cas d'Elisabeth (infirmière « métier ») qui se sentait déconnectée de son travail, le mi-temps ne lui permettant plus le même suivi de ses patients. Mais ses soucis ne s'arrêtent pas là. Si le fait de moins travailler bouleverse les habitudes professionnelles, il peut être tout aussi déstabilisant d'être plus souvent à la maison. Chez elle, Elisabeth sombre dans un état léthargique et frôle la dépression nerveuse : « Moi, je me disais quand j'ai pris le mi-temps : chouette ! Je vais faire plein de choses et en fait, ça s'est pas du tout révélé comme ça. Ca s'est révélé le contraire, j'avais envie de rien faire (...) Je m'étais dit, je vais faire des trucs, je vais faire un sport. Même pour les enfants, leur faire faire un sport et non ». En dépit de ses projets initiaux, Elisabeth n'éprouve aucune envie de sortir de chez elle, elle s'enlise dans la solitude. La maison ne comble pas ses attentes relationnelles et bien qu'elle s'y ennuie fermement, elle ne parvient pas à trouver l'injonction qui lui permettrait de s'évader quelque peu. Le manque de relations engendre le repli sur soi : « C'est vrai que si on a une famille à côté de soi, moi, j'ai absolument pas de famille, j'ai pas sans arrêt de monde à la maison. Donc, c'est vrai que se retrouver des journées entières seules, c'est pas mon truc ».

Elisabeth augmente la part du temps professionnel, passant d'une APE à 50% à une APE à 80%. Ses problèmes se règlent aussitôt. Elle parle à son tour du temps partiel comme d'une solution « idéale ». Face aux difficultés, les femmes mettent donc en place des stratégies. Il en va ainsi lorsque les problèmes découlent de l'attitude de la hiérarchie, ou remettent (peuvent remettre) en cause la qualité du travail. Certaines n'hésitent pas à travailler plus les autres jours afin de conserver leur mercredi.³⁵⁴ Elles se retrouvent alors à faire en quatre jours ce qu'elles devaient accomplir auparavant en cinq. Ces heures excédentaires ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire. Bref, le mercredi à la maison se transforme en soirées perdues ou en week-ends tronqués : « Disons que j'avais préparé quand même beaucoup mes clients. C'est vrai qu'en cabinet comptable, j'ai quelques clients qui sont partis, mon portefeuille a diminué un peu en charge de travail, forcément. Et puis, quand il fallait, je m'arrangeais pour faire des heures, toute façon, le travail était fait (...) Par contre, je gardais le mercredi. C'est-à-dire si j'avais du temps à faire, je le faisais sur mes 4 jours, voire y aller le samedi matin mais je ne touchais pas au mercredi (...) Bon, je restais entre midi et deux, en fonction des horaires de mon mari, je restais plus tard le soir, etc. » (Catherine, assistante de cabinet « métier »). « La question qui se posait dès le départ, c'est qu'il va falloir être aussi efficace. Même s'il [le supérieur] ne le demande pas forcément, je dirais que dans les premiers temps, il faut vraiment faire la preuve que... C'est vrai qu'on a choisi un 4/5^{ème} mais va pas falloir que je travaille moins (...) J'ai travaillé plus et j'ai continué, j'ai pris l'habitude de travailler plus (...) En faisant un petit peu plus d'heures de travail mais sachant que je m'imposais aussi de rentrer pas très tard, je trouve que 6-7 heures, c'est déjà pas mal. Mais je rentrais plus tard qu'avant, c'est sûr » (Ingrid, déléguée médicale « entreprise »). Aussi, les employeurs récalcitrants, dans la mesure où la qualité du travail n'est pas altérée, finissent par se rendre compte qu'ils sont « gagnants » : « Je faisais mon travail et tout. Il [le patron] s'est rendu compte que les clients se sont adaptés (...) Et puis, au niveau travail, il n'a pas spécialement réduit » (Catherine). « Donc, je dirais que ça a deux gros avantages et pour l'employé, et peut-être pour l'employeur.

³⁵⁴ Car si l'employeur est tenu d'accéder à la demande des femmes de moins travailler au moyen de l'APE, il conserve le droit de décider des moments où l'employée peut s'absenter.

Enfin, dans mon cas, l'employeur était gagnant, c'est sûr puisque je faisais le même travail en quatre jours. Et pour lui, avec une baisse des charges. » (Ingrid).

D'autres bénéficiaires à taux réduit organisent leur travail autrement : « Au niveau du portefeuille, j'avais le même à gérer mais au lieu de voir mes clients sur un mois, bien, je mettais deux mois de plus pour voir mes clients, c'est tout » (Muriel, conseillère clientèle « entreprise »). Enfin, certaines en prennent leur parti, se donnant les moyens de croire que leur absence ne pénalise pas le service où elles travaillent : « Par exemple, y a des choses qu'on néglige un peu parce qu'on n'a pas le temps de le faire (...) Tout ce qu'est travail autour de l'insertion... Des choses qu'on devrait faire mais qu'on n'a pas vraiment le temps. Comme tout le monde s'en fiche un peu d'insérer les gens de toute manière ! (rires) C'est le souci de personne à part l'assistante sociale. C'est vrai que je travaillerais dans un secteur politique, des choses comme ça, c'est des choses qui se sentiraient et d'ailleurs on n'accorde peut-être pas aussi facilement un mi-temps mais là, en fait, ça dérangeait pas grand monde que j'ai pas le temps ! (rires) Même les gens eux-mêmes, ça les dérange à peine parce que sinon, ils auraient eu la possibilité de me solliciter davantage. Pourtant, ils sont informés des possibilités mais ils aiment bien qu'on les laisse tranquilles des fois ! Ils ne se préoccupent pas trop de leur réinsertion, comme ça, tout le monde s'y retrouve ! » (Carole, assistante sociale « métier »). « La prise en charge des enfants, bon, j'arrive à me faire une raison, le mercredi, je suis pas indispensable. Les auxiliaires les prennent en charge d'une façon différente mais y a quand même une prise en charge. Je me suis fait mon petit truc dans ma tête pour me sentir mieux. Je me suis dit : comme ça les auxiliaires vivent avec eux le mercredi. On trouve toujours du positif quand on ne veut pas se sentir coupable ». (Maud, éducatrice jeunes enfants « entreprise »). Bien sûr, il n'existe pas toujours de remède efficace selon la nature des difficultés rencontrées. Les femmes semblent s'y résigner. Dorothee (agent de service hospitalier « métier ») remarque qu'il « y a toujours des jalousies quelque part mais c'est un choix », indiquant par-là même qu'elle est prête à payer le « prix » d'un acte, moins travailler, dûment assumé et apprécié.

En réalité, ce sont surtout les cadres qui rencontrent des difficultés dans leur milieu professionnel comme le tableau ci-dessous tend à le montrer :

Tableau 22 – Proportion de femmes ayant rencontré des difficultés dans leur milieu professionnel selon la PCS³⁵⁵ (sous-ensemble des femmes en APE à taux réduit)

« J'ai rencontré des difficultés dans mon milieu professionnel (taux réduits) »/PCS	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions Intermédiaires	Employées	Ouvrières
D'accord	63%	35%	14%	/
Pas d'accord	38%	65%	86%	100%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Il est vrai qu'il demeure assez mal toléré que des femmes à qui l'on a confié de « lourdes responsabilités » aient l'outrecuidance de se dégager du temps pour élever leurs enfants. Pour l'employeur, les collègues, le doute s'installe quant à la réelle mobilisation professionnelle et l'esprit d'équipe de celle qui entend ne pas se consacrer entièrement (et exclusivement) au projet d'entreprise. C. Gilles prend l'exemple suivant : « Un cadre qui arrive en retard parce qu'il a dû passer chez le garagiste, est perçu tout à fait différemment qu'un cadre qui arriverait en retard ou s'absenterait une journée parce qu'un enfant a de la fièvre. Dans le premier cas, cela ne prouve nullement qu'il manque d'ambition professionnelle, dans le deuxième cas, son ambition est mise en doute ». ³⁵⁶ Idée partagée par A. M. Devreux qui note qu'une femme cadre enceinte, et pour cette raison pas très en forme, a plus intérêt à « se déclarer en vacances » qu'à recourir aux congés maladie : « Mieux vaut affirmer son choix de s'absenter pour raison personnelle que d'être assimilée à des salariées peu motivées ». ³⁵⁷

³⁵⁵ Les écarts importants entre les réponses données par les cadres et celles données par les professions intermédiaires ne permettaient pas cette fois de les confondre.

³⁵⁶ Christiane Gilles, « La vie familiale et l'entreprise », *Revue Française des Affaires Sociales*, 3, 1991, p. 61.

³⁵⁷ Anne-Marie Devreux, « Le vécu de la grossesse des femmes actives », *Les Dossiers Lettre CAF*, 5, 1990, p.19.

Si l'APE à taux réduit, solution qui permet de profiter pleinement de la maternité sans en connaître les désagréments, semble peu compatible avec un poste d'encadrement, il reste que la plupart du temps, les femmes qui souhaitent profiter de leurs enfants ont tout intérêt à garder un pied dans le monde de l'entreprise. Mais le recours au taux réduit est soumis à la condition que les femmes se sentent reconnues dans l'exercice de leurs fonctions, s'identifient à ce qu'elles font, c'est-à-dire qu'il ne peut s'agir que de femmes ayant une identité « de métier » ou « d'entreprise », ou encore de travailleuses « exécutantes stables » dont la façon de travailler n'est pas invalidée par l'entreprise. Ces professionnelles ne fuyaient pas à l'instar des femmes ayant eu recours au taux plein - professionnelles « démobilisées », « bloquées », « exclues » ou « retraitistes » - un (monde du) travail qui ne leur convenait plus.

2. De l'enfermement au foyer à l'enfermement dans l'APE

Les circonstances professionnelles qui ont présidé au recours au taux plein ne laissaient nullement présager que le « retour au foyer »³⁵⁸ pourrait ne pas être bien vécu par une à six bénéficiaires sur dix selon les items. Nous ne parlons que de « circonstances professionnelles » puisque aucune mère possessive ne figure parmi les insatisfaites rencontrées lors des entretiens. Les femmes qui ont une conception massive du rôle de mère conservent toutes d'excellents souvenirs de la période de bénéfice.

Pour quelques-unes des mécontentes, il est vrai, le recours au taux plein relève du non-choix. Il s'agit de femmes qui avaient dans un premier temps opté pour un taux réduit. C'est-à-dire qu'il s'agit de femmes qui ne sont pas lasses de travailler, qui ont conservé un rapport positif à la sphère du travail. Mais licenciées économiquement en cours de bénéfice, elles se sont alors rabattues sur une APE à taux plein. En d'autres circonstances, elles auraient poursuivi avec une APE à taux réduit. Dans leur cas, les récits de « vécus moyens »³⁵⁹ ne sont pas surprenants.

Cependant, la majorité des femmes ont « délibérément » choisi un taux plein. C'est-à-dire qu'elles avaient la possibilité de seulement réduire leur activité professionnelle et n'ont pas souhaité le faire. On peut s'étonner que des femmes qui s'avouaient insatisfaites de leur vie de travail, étaient inscrites dans un processus de désengagement professionnel, et pour cette raison choisissaient de rester à la maison, ne s'y retrouvent finalement pas. En réalité, il n'y a rien ici de contradictoire. L'envie de s'occuper de ses enfants, de se reposer du travail n'est pas forcément une envie de foyer.

Quand l'APE à taux plein est un non-choix

Quelques femmes ont choisi la prestation (à taux plein) parce qu'elles se sont retrouvées licenciées alors qu'elles bénéficiaient de l'APE à taux réduit. Si ces femmes avaient conservé leur emploi, elles auraient choisi de continuer à travailler à temps partiel. Ces femmes, empreintes des images des mères au foyer repliées sur leur univers maternel, s'attendaient à ne pas bien vivre leur retrait d'activité. C'est le cas de Clarisse (secrétaire « métier ») : « *Moi, je sais que j'ai perdu des amies quand même. Qu'avaient décidé de ne plus travailler, on n'a plus grand chose à se dire. Que les enfants, c'est vrai que c'est difficile. Faut que la fille soit très ouverte après. Qu'elle ait les moyens pour faire des activités, tout ça. Mais celle qui remplace son salaire par l'APE pour élever ses enfants, si elle ne sort pas, c'est vrai que c'est difficile. On parle que des couches. Le sujet y devient restreint* ».

La plupart de celles qui se retrouvent licenciées au cours de la période de bénéfice, préfèrent d'ailleurs interrompre la prestation et s'inscrire au chômage. Mais même les femmes qui continuent à percevoir l'allocation recherchent un emploi. Elles n'hésitent pas à renoncer à l'APE lorsqu'un travail se présente. Clarisse qui préfère « économiser » ses droits au chômage, au cas où elle n'arriverait pas à retrouver un emploi rapidement, interrompt l'APE chaque fois qu'une opportunité se présente : « *Ce qui est bien dans l'APE, c'est d'avoir sa place. Moi, je l'aurais pris entièrement [trois ans] si j'avais eu une place qui m'attendait pour après. Donc, en fait, moi, à chaque fois, j'ai pris des boîtes parce que j'estimais que c'était des bonnes boîtes, je voulais pas perdre ma chance. Parce qu'après trois ans, j'ai quoi comme chance ? J'ai zéro là. Parce que le problème, moi, ça a été ou l'APE ou le chômage* ». Autrement dit, pour ces femmes, l'APE à taux plein n'est qu'une solution d'attente qui ne correspond pas à une situation recherchée. Dès l'entrée en APE à taux plein,

³⁵⁸ Le foyer exprime bien ici, l'idée que le retrait d'activité s'accompagne d'une prise en charge des tâches domestiques. Il est aussi significatif du nouveau statut qu'entraîne ce retrait : celui de mère au foyer (que les femmes l'acceptent ou non).

³⁵⁹ Compte tenu du fait que seule une femme sur dix dresse un bilan négatif de l'APE, il était difficile de parler d'expérience complètement ratée. Le terme « moyen » est donc apparu approprié

elles savent (espèrent) qu'elles n'iront pas jusqu'au terme légalement prévu, les trois ans de l'enfant. Cela ne les aide pas à mieux vivre la période de bénéfice. Le repli complet sur le foyer est par trop éloigné de leurs attentes à la fois professionnelles et familiales.

Sur le plan familial, alors que Clarisse avait l'impression de réellement profiter de ses enfants lorsqu'elle ne travaillait pas le mercredi : « *Parce que j'étais qu'avec eux. Le samedi, c'est jour de ménage. Le dimanche, on se garde une journée, on ne fait rien, on n'est qu'avec eux. Une journée en plus, c'était pas mal. Parce qu'en plus, le dimanche, y a le papa. Le mercredi, j'étais qu'avec eux, je sais pas, y a des choses qu'on fait qu'on fait pas quand il y a le papa. On est plus sorties avec le papa, avec la voiture et tout ça. Que là, on colorie, on fait des découpages, des choses qui l'emmerdent [le père] un peu plus ! (rires)* » ; la semaine entière lui devient insupportable, « *J'avais plus de temps pour faire tout ça, c'est sûr mais j'avais moins de patience avec eux, c'est sûr aussi. Toute la journée ! Quand ils se chamaillent comme ça, quand c'est des jours entiers ! Oh, non ! Je préfère travailler quand même* ». A telle enseigne, qu'elle se dit beaucoup plus admirative des mères au foyer que des mères actives : « *Je trouve même que celles qui restent à la maison ont plus de mérite que celles qui travaillent, hein ?* ».

Car si la maternité est valorisante, être mère au quotidien ne l'est pas forcément. Il y a une différence certaine entre assister avec éblouissement au développement de l'enfant et lui apporter les mêmes soins chaque jour. Cette citation d'A. Ernaux éclaire nos propos : « *Le plaisir, aussi, la peau douce et tiède à modeler, la chanson d'avant les mots, et toutes les premières fois, celle du rire édenté, de la tête qui se soulève en tremblotant au-dessus du corps à plat ventre, de la main qui trouve le boulier. Moments parfaits (...) Restait l'élevage. Pouponner, disaient-elles, la logeuse, ma belle-mère (...) Je découvre la journée rythmée par six changes et six biberons (...) En plus, l'obsession du microbe et du pet de travers. Bien sûr magnifier l'humble tâche, l'œuvre de choix qui veut beaucoup d'amour, etc., transfigurer la merde. Chercher de la poésie dans les traces de lait dégoûlé, le linge souillé, peut-être* ».³⁶⁰

Prête à dispenser beaucoup d'amour, Clarisse rejette en bloc la fonction d'entretien : « *Pour l'instant, comme ils sont petits, c'est vrai qu'on passe beaucoup de temps dans l'organisation matérielle, pas l'argent, mais les bains, les repas... On passe beaucoup de temps là-dedans. C'est vrai que des fois, il y a un peu un manque d'affection si on peut dire* ». Même la fonction de développement (l'éveil de l'enfant), que les mères conciliatrices se plaignent lorsqu'elles travaillent à temps complet de ne pouvoir assumer, finit par la lasser : « *C'est dur des enfants. C'est de l'occupation. Enfin, c'est de l'imagination qu'il faut. Toujours les occuper, toujours. Et je n'en ai pas assez, je crois bien. On fait plein de choses, je leur lis des histoires, j'essaye de faire tout ce que je peux. Mais les tout-petits, c'est tous les quarts d'heures qu'il faut trouver quelque chose. Je laisse ça à d'autres. Ah, je les aime beaucoup mais !* ».

Sur le plan professionnel, c'est l'échange avec les autres -collègues et clients- que Clarisse déplore le plus : « *Ce qui manque c'est toujours le relationnel. Enfin, j'étais en APE pour lui donc je peux pas trop dire cela parce que j'allais quand même à l'école pour Brandon [l'aîné] donc automatiquement je voyais des mamans et tout ça. Mais c'est quand même ça, d'être qu'une maman et que la femme...* ». Si elle évoque quelques contacts avec l'extérieur, ceux-ci se font par le biais des enfants. Ces relations d'école ne sont pas considérées véritables. La raison n'en est pas tant la brièveté des rapports que le contexte qui leur donne naissance. Les seules nouvelles relations contractées par Clarisse au cours de la période de l'APE le sont sur la base de son statut de mère. Aussi a-t-elle l'impression de vivre par procuration à travers ses enfants (son mari), elle n'est plus « elle-même » mais une mère, une épouse. Le « elle-même » renvoie au statut d'active, c'est-à-dire à un statut « individuel », par opposition à un statut qui serait « familial » (mère), « conjugal » (épouse). A ses yeux, Clarisse est une active qui élève ses enfants, aux yeux des autres, elle est réduite à la seule dimension de mère. Dans ces circonstances, le retour au travail est plus que vivement souhaité : « *Ne pas être que maman, j'ai besoin d'être moi. Et ça, y a qu'avec mes collègues. Sinon, on est la femme du mari, la mère des enfants et puis, c'est tout. Je voulais être un peu moi* ». L'angoisse de l'avenir, la crainte que cette situation d'inactivité ne dure (Clarisse « économise » ses droits au chômage), rend plus encore prégnant le problème identitaire. Le retour au foyer s'effectue pour une durée indéterminée.

Dans ce cas de figure, deux problèmes se posent qui ne peuvent être résolus que par la reprise du travail. Premièrement, « l'identité pour soi » ne coïncide pas avec « l'identité pour autrui ».³⁶¹ L'identité pour soi, qui

³⁶⁰ Annie Ernaux, *La femme gelée*, op. cit., p.142.

³⁶¹ Claude Dubar, *La socialisation*, op. cit., p.112.

définit « quel type d'homme (ou de femme) vous voulez être », est l'image que l'individu a de lui et qu'il souhaiterait que les autres lui reconnaissent. Ici, Clarisse revendique une appartenance au groupe des actives. L'identité pour autrui, « quel type d'homme (de femme) vous êtes », est celle que les autres attribuent à un individu en particulier. Elle est l'image que l'individu en question renvoie aux autres, parfois à son corps défendant. Car, l'identité attribuée par autrui qui permet « aux autres de vous classer comme membre d'un groupe, d'une catégorie, d'une classe » peut être acceptée ou refusée. Dans l'exemple de Clarisse, les « autres » constatent qu'elle ne travaille pas, qu'elle élève ses enfants. Or, cette dernière refuse d'être étiquetée « mère au foyer ».

Deuxièmement, l'identité pour soi ne s'appuie pas sur une réalité présente mais passée. Clarisse découvre, au travers du regard des autres, qu'elle n'est plus ce qu'elle croit être. Elle se pense active, elle est effectivement devenue une mère au foyer. Tout l'enjeu est alors de faire en sorte que l'identité proposée par les autres s'harmonise avec celle incorporée par l'individu lui-même. A cette fin, il faut que cette identité pour soi corresponde à une réalité. Le retour au travail permet les deux formes de transaction : l'individu retrouve une « identité pour soi » qui lui correspond ; les autres lui attribuent une « identité pour autrui » conforme à son « identité pour soi ».

Quand l'APE à taux plein est un choix

Les vécus moyens ne sont pas l'apanage des femmes qui ont fait le choix de l'APE par défaut. Rappelons que le recours à l'APE à taux plein est aussi le fait de mères « contrariées » ayant une identité « démobilisée », « bloquée » ou « exclue »,³⁶² de femmes qui se sentaient déconsidérées dans le monde du travail. La théorie de la compensation, selon laquelle les femmes qui ne se sentent pas valorisées dans leur travail se réalisent au foyer,³⁶³ trouve ici ses limites. Contrairement au cas précédent, où les femmes ne se faisaient pas d'illusion sur leur capacité à demeurer à la maison trois années durant, cette dernière a été ici surestimée. Leur expérience de l'APE ne correspond pas à ce qu'elles en attendaient, encore qu'elles n'avaient probablement pas évalué toutes les conséquences de leur choix. Certaines d'agir pour le bien-être des enfants, aspirant à quitter provisoirement le monde du travail, elles n'avaient assurément pas mesuré les conséquences de leur acte sur le plan personnel. Plus exactement, il y a eu confusion entre les raisons professionnelles et familiales qui ont guidé le choix de rester à la maison et le fait de s'y retrouver effectivement. Car, en choisissant l'APE, les femmes ne choisissent pas le foyer, elles choisissent d'élever leurs enfants, de faire une pause professionnelle.

Il reste que le choix du taux plein est délibéré. Pour une partie de ces bénéficiaires, le recours au taux réduit n'a même jamais été envisagé. Or, justement, parce qu'il s'agit d'un choix, ces femmes semblent ne pouvoir se résigner ni à interrompre la prestation ni même à reprendre au moins une activité à temps partiel. « *Peut-être qu'à un moment donné, on les aime beaucoup nos enfants mais on a besoin de voir autre chose. Y a une période où y en a ras le bol*, relate Valérie (vendeuse « exclue »). Elle ira pourtant jusqu'au terme légal de la prestation : « *J'ai tenu bon* ». Valérie avait la possibilité de reprendre à temps partiel. Pour preuve, c'est ce qu'elle fera à l'issue de la prestation. En revanche, et à ses yeux, reprendre le travail avant les trois ans prévus revenait à trahir ses enfants. Même à supposer que Valérie leur ai « promis » de rester à la maison ce laps de temps, il est évident que des enfants en bas âge ont peu conscience de la durée que cela représente. En outre, elle reconnaît elle-même que la dernière année, sa présence n'était plus aussi nécessaire : le petit dernier était scolarisé le matin et faisait la sieste l'après-midi.

La dernière année, si l'enfant APE est accueilli à la maternelle à son deuxième anniversaire, apparaît bien souvent longue. Néanmoins, les femmes vont jusqu'à l'échéance légale comme elles s'y étaient moralement engagées au départ. Ce qui est au début une possibilité offerte aux parents –aux femmes– de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, devient rapidement une obligation à laquelle elles n'osent plus se soustraire. Tout se passe comme si les trois années de versement de la prestation prévues par le législateur, de maximum légal devenaient minimum requis. Une question reste ouverte : que se passerait-il si de trois ans, le versement passait à six ans, comme le souhaiterait un bon nombre de mères ?³⁶⁴ Verrait-on des femmes bien que s'ennuyant au foyer s'y maintenir parce que si une prestation est accordée un temps x, c'est que ce temps x se justifie du point de vue du bien-être des enfants ?

³⁶² De « retraististe » aussi mais ces femmes étant toutes des mères possessives, elles ont très bien vécu la période de l'APE.

³⁶³ Catherine Villeneuve-Gokalp, « Incidences des charges familiales sur l'organisation du travail professionnel des femmes », art. cit., p.272.

³⁶⁴ Nous reviendrons sur cette question de l'extension de l'APE dans le temps plus loin.

En outre, la prestation est perçue par les femmes comme un réel avantage (« *On a beaucoup de chance par rapport à nos mères qui n'ont pas eu ça* »), une reconnaissance de leur charge de famille. Or un avantage ne se refuse pas. Interrompre la prestation, c'est risquer de s'en vouloir vis-à-vis des enfants à qui devait profiter la présence maternelle. Au contraire, aller jusqu'au terme de la prestation, c'est se retrouver devant le fait accompli, c'est se dédouaner de la responsabilité « d'abandonner » ses enfants, c'est retravailler par obligation (financière). Si personnellement, Valérie ne vit pas très bien le retrait de la sphère professionnelle, la mère qui est en elle reconnaît : « *Alexandre [l'aîné], j'ai pas profité de la même façon même si c'est ma mère qui le gardait* ».

Enfin, l'avantage que représente la prestation ne peut être contrebalancé par leur vie professionnelle. Reprendre une activité professionnelle avant les trois ans de l'enfant, c'est retourner de son propre gré vers un emploi qui ne satisfaisait plus, c'est probablement retrouver la même pénibilité. Le contexte professionnel au moment du choix de la prestation ne se prête donc guère à une reprise anticipée du travail. Katia (femme de ménage « exclue »), dans son envie de quitter des conditions de travail laborieuses, a demandé l'APE à taux plein. Pourtant, elle se surprend à regretter son choix. Car, au terme de deux années, le havre de paix (le foyer) s'est transformé en antre de solitude. Katia ne se sent pas dépendante de ses enfants mais assurément, isolée du monde extérieur, coupée du monde des actifs : « *Je me suis un peu ennuyée. Il est vrai que j'aime beaucoup bouger. Ne pas travailler, ça ne me convenait pas. J'ai quand même été quelques mois déprimée parce que c'est bien qu'on élève les enfants, c'est bien pour moi, je pouvais faire ce que j'avais à faire. Mais d'un certain côté, c'était très frustrant parce que je voyais personne de l'extérieur, parce que toutes mes copines travaillaient. Y avait un manque* ».

Elle est tiraillée entre son travail maternel, source de plaisir, et le manque de contacts, que réglerait la reprise d'une activité professionnelle. Au cours de la période de bénéfice, il lui arrive : « *Pas de regretter mais de poser la question si j'allais pas reprendre une activité* ». Mais premièrement, Katia ne souhaite pas retourner travailler dans le complexe de loisirs qui l'employait avant l'APE. Il lui faut donc rechercher un emploi. L'incertitude quant à son avenir professionnel génère de l'inquiétude, accroît le mal-être à la maison : « *50 de bien parce que c'est vrai que j'ai pu rester à la maison m'occuper de mes enfants. 50 de moins bien parce que je suis restée quand même quelques temps à me poser beaucoup de questions à me dire : qu'est-ce que je vais faire ? J'aurais repris dans la même entreprise, je me serais pas posée ces questions-là, mais c'est vrai que c'est beaucoup de doutes pendant un certain temps* ». D'un côté, Katia redoute de ne pas retrouver de travail, et de l'autre, elle appréhende de devoir retravailler. L'ultime expérience professionnelle ne permet pas d'envisager sereinement le retour au travail : « *Première, deuxième années, ça allait. Troisième année, elle a commencé à m'angoisser un peu plus. Je savais que ça allait être terminé et qu'il allait falloir reprendre une dure réalité* ». La dure réalité dont parle Katia, c'est bien évidemment le monde du travail. Un monde qui ne lui a pas forcément souri jusqu'à présent. C'est l'une des raisons pour lesquelles, elle dit ne pas avoir recherché d'emploi : « *Si j'ai continué mon congé parental, c'est que je ne me sentais pas prête non plus à passer le cap* ». C'est pourquoi également, lorsqu'une opportunité se présente, elle se laisse convaincre de ne pas la saisir : « *J'ai eu quelques échos dans mon entourage d'une entreprise qui cherchait du monde, et en discutant longuement avec mon mari, on en arrivait toujours à la même question : qui est-ce qui va nous garder nos enfants et qu'est-ce que ça va m'apporter de plus ?* ».

Le fait de ne pas perdre d'argent par rapport à l'exercice d'une activité professionnelle d'une part, la certitude que maris et enfants sont dans une situation plus confortable d'autre part, renvoient au second plan les états d'âme féminins. Surtout quand les femmes n'ont plus d'emploi, ou lorsque le travail occupé perturbe l'harmonie familiale en raison d'horaires atypiques, ne contribue que modestement au budget familial, enfin, lorsque cette activité n'est pas considérée comme très valorisante par le conjoint et par la femme elle-même. Ainsi, le mari de Katia ne comprend pas que sa femme regrette le monde du travail : qu'il y a-t-il de plus attrayant à faire le ménage chez les autres que chez soi ? Katia ne sait comment argumenter, reconnaissant elle-même que : « *C'est vrai que c'est du ménage donc on se dit : c'est un peu dégradant* ». Parce qu'elle n'a pas un emploi socialement reconnu, il lui est difficile de soutenir qu'elle préfère travailler (c'est-à-dire faire le ménage chez les autres) plutôt que de rester à la maison (faire le ménage chez elle mais surtout s'occuper des enfants).

Pour que ces femmes reprennent une activité professionnelle avant le terme de l'APE, il faut qu'une opportunité se présente : « *J'ai arrêté avant parce que j'ai eu des propositions d'enfants à garder ici. J'ai recommencé une semaine avant les deux ans* » raconte Viviane, une assistante maternelle (« exclue »), qui était au chômage avant l'APE. Si l'opportunité en question (du travail à domicile) est considérée comme telle, c'est parce qu'elle n'entraîne pas de radical changement par rapport à la période de bénéfice : « *De toute façon, si je l'ai fait, c'est un, ça me change pas, je suis chez moi* ». Ce cas n'est pas isolé. Une opportunité d'emploi, c'est une possibilité

de travailler qui ne remet pas en cause le principe de présence à la maison. Entrent dans ce cadre le travail à domicile, le travail de nuit et des horaires aménageables.

Pouvoir décider de ses heures de travail à sa convenance, c'est l'une des raisons pour lesquelles en effet, Frédérique (ex cadre commerciale « démobilisée ») saisit l'occasion qui lui est donnée de retravailler : « *Les horaires, c'est moi qui les ai fait. C'est-à-dire, c'est des horaires d'enseignant, donc c'est un temps plein qui fait 24 heures semaine, ce qui fait que je travaille de 9 heures à 16 heures tous les jours sauf le mercredi* ». Comme les précédentes, son expérience de l'APE oscille d'une part, entre l'ennui le plus total : « *Beaucoup trop long. Quoi dire ? Beaucoup trop long, coupée du monde extérieur (...) J'étais à la fois en APE mais avec aucun moment pour moi. Pour moi personnellement. J'avais des problèmes de garde, je connaissais personne, j'étais 24h/24 avec ma gamine et c'est vrai que ça paraît long* ». Et d'autre part, le respect d'un choix qu'elle estimait bénéfique pour les enfants : « *Mais sinon, bien aussi. Qu'on nous donne du temps pour rester à la maison quand les enfants sont en bas âge... Là, j'ai l'air de parler de choses négatives mais y a du positif aussi. C'est quand même un choix. C'est pas quelque chose qu'on m'a imposée (...) C'était ma décision. Je les prends pas au hasard, donc en général, si je les prends, je les assume* ».

Comme les précédentes, elle conserve un mauvais souvenir de son dernier emploi : « *Je me suis dit : je suis nulle, je vaud plus rien...* ». D'ailleurs, c'est cette expérience malheureuse qui l'a conduite à recourir à l'APE à taux plein. Sur le moment, elle n'avait plus envie de travailler. Pourtant, elle ne s'était pas imaginée en arriver un jour à une telle extrémité. Frédérique a connu au cours de sa carrière professionnelle des emplois intéressants et gratifiants qui lui ont donné de multiples occasions de se valoriser. La déception, la frustration surviennent brutalement, elles ne sont pas provoquées par une impression de routine, d'années de dénégation (comme pour les précédentes), elles ne sont pas la résultante d'un processus. Ceci explique sans doute qu'elle dispose d'une meilleure confiance en elle qui lui permet de rapidement reprendre le dessus : « *Alors après, j'ai réfléchi, ça m'a pas affectée très longtemps parce que c'est eux qui vont pas bien. C'est pas moi quand même ! (rires)* ». A l'inverse des précédentes, Frédérique ne craint donc pas ni le retour au travail ni de dire que celui-ci est nécessaire à son bien-être : « *Ca m'intéresse pas de rester au foyer. Là, j'en ai encore fait l'expérience, c'est vrai que c'est très bien de s'occuper de ses enfants, c'est quelque chose de très bien mais j'ai besoin d'ouverture sur l'extérieur* ». Elle interrompra la prestation.

Non seulement les femmes choisissent la prestation pour des raisons distinctes selon leur identité au travail, mais de plus, celle-ci conduit à des réactions différentes face à un vécu « moyen ». Finalement, ce qui distingue les femmes n'est pas tant ce qu'elles ressentent (dépendance, ennui, manque d'ouverture, angoisse de l'avenir), que le registre sur lequel s'applique ce ressenti. Ainsi, rester à la maison est vécu avec ennui pour certaines femmes et renvoie à d'autres une image tronquée d'elles-mêmes. Valérie, par exemple, se sent dépendante de ses enfants parce qu'elle ne peut pas sortir de chez elle. Clarisse se sent dépendante du statut conféré par ses enfants. Le sentiment de dépendance à l'égard des enfants dépasse de loin le fait de ne pas être libre de ses actes. Tandis que les femmes qui « fuyaient » un univers professionnel insatisfaisant sont en manque de relations ; celles qui ont choisi le taux plein par défaut acceptent mal l'image renvoyée par les autres. Or, lorsque l'identité pour autrui n'est pas celle qu'on aimerait donner, il se produit alors un sentiment d'invalidation, assurément plus insupportable que le simple fait de s'ennuyer. Néanmoins, ces femmes présentent une caractéristique commune : celle de ne pas se plaire dans le rôle de mère au foyer.

Depuis les années 70 et sous l'influence féministe, le foyer renvoie à une image communément dévalorisée en raison de son improductivité et de l'enfermement qui lui est associé. *A contrario*, le travail professionnel, qui a d'autres égards peut être perçu comme aliénant, est valorisé et valorisant parce qu'il se situe dans le domaine de la productivité, et qu'il suppose une ouverture au monde. Dans notre société, c'est donc le travail professionnel qui donne une bonne image de soi. Mais pour que le statut procuré par le travail soit valorisant, encore faut-il que son mérite professionnel soit justement reconnu. C'est rarement le cas des femmes ayant eu recours au taux plein qui souffraient précisément d'un manque de considération dans leur travail. Les réactions (attendre la fin légale de la prestation ou l'interrompre) sont différentes premièrement, parce que les femmes n'ont pas le même rapport à la prestation et à la sphère professionnelle ; deuxièmement, parce qu'elles ne vivent pas avec la même intensité l'impression de dépendance (d'isolement) selon leur identité au travail. Les deux effets, interdépendants, se redoublent, renforçant chacune dans sa position : provoquer la reprise ou attendre d'être devant le fait accompli.

3. De la réalisation dans le rôle de mère au foyer

Les vécus « moyens » restent minoritaires. Il est plus fréquent que la femme éprouve du contentement au cours de l'APE que le contraire. Les récits d'expériences réussies sont encore plus courants chez les bénéficiaires à taux réduit : seulement deux femmes sur dix ne gardent pas un bon souvenir de la période de l'APE. C'est deux fois moins que pour les bénéficiaires à taux plein. Le clivage qui s'opère entre « les satisfaites et les insatisfaites » concerne donc principalement ces dernières.

Certes, du point de vue du vécu (en faisant fi des conséquences après le bénéfice), l'APE est apparue comme une expérience fort positive pour les femmes qui, malheureusement au regard de leurs difficultés professionnelles antérieures, n'ont pu qu'apprécier la « trêve » permise par la prestation. La précarité professionnelle constitue même un terrain propice à la reconstruction de soi, d'un « soi au foyer ».

Se réaliser dans le temps partiel

Les travailleuses « exécutantes stables », « de métier » ou « d'entreprise » ont porté leur choix sur une réduction du temps de travail. Le 4/5^{ième} de temps est l'option la plus répandue. Le jour chômé est souvent le mercredi parce qu'il permet de profiter également de l'aîné, généralement scolarisé. Une seule journée par semaine suffit pour que les femmes estiment parvenir à mieux concilier leur vie de famille avec l'exercice d'une activité professionnelle. Huit bénéficiaires à taux réduit sur dix estiment y avoir gagné sur tous les fronts, familial et professionnel.

Sur le plan familial, ces femmes ont évidemment apprécié d'avoir ce temps qui leur manquait pour s'occuper et « profiter un peu plus » de leurs enfants. Leur plus grande présence à la maison leur permet de respecter le rythme enfantin et d'accorder leur emploi du temps à celui des enfants scolarisés : « Plus de disponibilité, surtout (...) D'être là le mercredi, d'avoir le même rythme que les enfants, c'est bien » (Carole, assistante sociale « métier »). « C'était très bien puisqu'en fait mon 50%, je le faisais tous les matins (...) Ce qui me permettait d'être là le matin au lever et au départ de l'école et le soir, là, pour les devoirs et récupérer les enfants » (Edwige, auxiliaire puéricultrice « métier »). Le gain est plus largement domestique. Elles ont à présent le temps d'entretenir leur maison, la possibilité d'étaler le travail ménager sur la semaine : « Etre avec mes enfants, de m'occuper de ma maison, d'avoir le temps de faire toutes les choses de la maison » (Barbara, opératrice de laboratoire « exécutante stable »). « C'est quand même plus agréable de profiter de ses enfants le mercredi, travailler quatre jours (...) C'est vrai que ça permet quand même d'assumer le travail à la maison et puis, de répartir mieux sur la semaine » (Laurence, assistante chef de projet « entreprise »).

Bien sûr, la part de leur travail professionnel n'a pas forcément diminué. Certes, certaines sont contraintes de compenser leur absence par des heures supplémentaires le soir. Mais le temps qu'elles peuvent désormais consacrer à leurs fonctions domestiques, vaut bien parfois quelques sacrifices dans la vie de travail. Loin de se sentir complètement « exploitées » par le système, non seulement ces femmes ne semblent voir que le côté positif de leur nouvelle organisation, mais de plus elles peinent moins à conjuguer leurs deux rôles : « C'est vrai que le jour où je revenais, j'avais un petit peu plus de travail à faire mais... (...) J'étais moins, j'allais dire moins speed mais c'est pas vraiment le terme approprié mais j'étais moins bousculée. J'ai pris beaucoup plus le temps de vivre. De m'occuper des membres de ma famille » (Christine, employée de bureau « métier »). « Le fait de travailler un jour de moins, déjà ça permet de souffler un petit peu et de prendre du recul par rapport au travail. C'est sûr. Mais d'un autre côté, comme le temps n'est pas compensé. Enfin, je préfère à la limite, tant pis, avoir quatre jours trop remplis que d'y aller cinq jours » (Carole, assistante sociale « métier »). « Je pense une plus grande détente quand je rentre à la maison. Parce que je sais que je travaille deux jours et puis deux jours dans la semaine, enfin, deux jours consécutifs donc en fait, il n'y a qu'un seul soir où il faut être rapide dans l'organisation, je dirais » (Ingrid, déléguée médicale « entreprise »).

Sur le plan professionnel, ces femmes estiment avoir conservé l'essentiel. Elles sont restées en contact avec le monde du travail, à l'unisson avec l'entreprise : « J'étais quelques jours chez moi et quelques jours au travail donc c'était bien parce que j'étais toujours au courant de ce qui se passait au travail » (Barbara, aide laboratoire « exécutante stable »). Plus largement, le maintien en activité leur permet de conserver un lien avec le monde extérieur, de rester une femme « éclairée », d'éviter la sclérose qui guette la mère au foyer, enfin de lutter contre l'image dévalorisée et dévalorisante que celle-ci renvoie : « C'est vrai que c'est important pour une femme, enfin, moi, je pense, de pas rester constamment à la maison (...) Quand même, on reste un peu dans le coup, ça permet de s'obliger... Si une femme reste à la maison, si elle essaie pas de se cultiver entre

parenthèses, on perd vite » (Muriel, conseillère clientèle « entreprise »). « C'est important qu'on ait tous les deux [avec mon mari] notre activité professionnelle. L'épanouissement. C'est vrai que la reconnaissance au niveau de la société, c'est pas pour moi le premier objectif, mais c'est vrai que quand vous allez quelque part et qu'on vous demande ce que vous faites, c'est quand même plus intéressant que de dire : bah, moi, je fais que... Enfin, c'est pas du tout péjoratif mais il est certain qu'il y a des gens qui perçoivent pas très bien... Que c'est pas une situation de s'occuper de ses enfants » (Laurence, assistante chef de projet « entreprise »). Que ces extraits soient tirés d'entretiens de professionnelles d'entreprise ne signifie sans doute pas qu'elles sont les seules à se préoccuper de la question de l'ouverture sociale et de leur image. Rappelons-nous Clarisse, cette secrétaire « métier » qui a mal vécu l'expérience de l'APE à taux plein. Elle tenait le même discours. Il semble donc que si les autres travailleuses, tout au moins celles de « métier », n'y font pas allusion, c'est bien plus parce qu'elles n'ont pas eu à souffrir de ce type de déconsidération que parce qu'elles n'y attacheraient aucune importance. En revanche, il est plus logique que seules les professionnelles d'entreprise, caractérisées par une forte conscience professionnelle, ajoutent le fait d'avoir pu continuer à assumer leur travail : « En fait, je me suis bien organisée. J'ai un poste qui s'y prête. Qui est assez autonome donc je pourrais pas faire moins mais j'arrive à assumer un poste à 80% sans problème » (Laurence, assistante chef de projet). « A mi-temps, on n'arrive pas vraiment à avoir des résultats intéressants. Donc travailler moins de 4/5^{ème}, j'aurais eu peur que les résultats s'en ressentent même si c'est intéressant (...) Là, j'étais sur le bon temps de travail » (Ingrid, déléguée médicale).

Exercer une activité à temps partiel permet également de conserver une autonomie financière à laquelle ces femmes se montrent très attachées : « J'étais autonome parce que je travaillais et j'étais chez moi, je m'occupais des enfants » (Barbara, opératrice de laboratoire « exécutante stable »). « De nos jours, tout ce qui se passe, heu... Divorces, et autres choses, c'est vrai que la femme aime à être indépendante si jamais il lui arrive quelque chose. C'est quand même bien d'avoir un emploi » (Christine, employée de bureau « métier »). « Moi, j'ai une belle-sœur qui a arrêté de travailler pour ses enfants. Du coup, j'ai l'impression qu'elle est complètement tributaire de son mari. Moi, je le ferais pas parce qu'on sait jamais ce qui peut se passer » (Muriel, conseillère clientèle « entreprise »). « Personne ne sait jamais ce que la vie nous réserve (...) J'y pense pas mais c'est vrai que c'est quand même un aspect de la chose qui fait que... J'ai une indépendance financière et professionnelle » (Laurence, assistante chef de projet « entreprise »).

Les femmes estiment également s'être débarrassées du superflu. La diminution permet de relativiser les soucis du travail, elle préserve de la fatigue, de l'énerverment : « C'est vrai que quand on travaille vingt jours par mois dans une maison de retraite, on finit par être stressé et agacé, et c'est vrai quand on arrive le soir, on n'est pas de bonne humeur. Et que quand on travaille qu'à mi-temps, on est plus détendu, on ne vit pas de la même façon » (Mylène, aide sanitaire « exécutante stable »). « Moi, je trouve qu'il y a que des avantages (...) Travailler que quatre jours, c'est bien. Même au niveau surmenage » (Carole, assistante sociale « métier »). « Quelqu'un qui a une coupure dans la semaine, va avoir beaucoup plus tendance à tenir deux jours et deux jours. Quand je tombe malade un lundi, je dis facilement à mon médecin, arrêtez-moi jusqu'à mardi soir, mercredi, je travaille pas, on verra après » (Maud, éducatrice spécialisée « entreprise »). « On n'a pas l'impression d'avoir une semaine hyper chargée » (Muriel, conseillère clientèle « entreprise »).

Le gain est également personnel puisque le partage du temps, premièrement se traduit en termes de mieux-être : « Je me sentais bien dans ma peau, pas stressée, pas à courir tous les jours, pas énervée surtout » (Barbara, opératrice de laboratoire « exécutante stable »). « Ca m'a accordé plus de temps, plus ou moins. Je suis un peu moins stressée. Parce que c'est vrai que quand on veut que tout soit parfait, entre parenthèses, et qu'on n'a pas le temps nécessaire. Avant, j'étais très vite débordée » (Muriel, conseillère clientèle, « entreprise »). « Je suis beaucoup moins usée, fatiguée, je sais qu'il y a une coupure dans la semaine donc j'encaisse mieux la fatigue des enfants, du travail » (Maud, éducatrice jeunes enfants « entreprise »). Et deuxièmement, il offre du temps à soi : « [Ca permet] d'être un peu plus présent à la maison. Et puis, se prendre un petit peu de temps pour soi aussi » (Christine, employée de bureau « métier »). « Au niveau relationnel, les activités du mercredi [de l'enfant], ça m'a permis de rencontrer des gens que j'aurais pas rencontrés autrement. Mais j'ai des relations amicales, je les aurais peut-être eues de toute manière, j'aurais eu peut-être un peu moins de temps. J'aurais été peut-être un peu plus coincée le samedi pour faire tout ce que j'avais à faire à la maison » (Laurence, assistante chef de projet « entreprise »). Tout autant que le fait d'avoir pu entreprendre ces activités ou d'avoir pu entretenir, étendre un réseau de sociabilité, c'est le fait d'avoir disposé de son temps comme elles l'entendaient, de ne pas s'être senties opprimées dans l'accomplissement de leurs tâches quotidiennes, qui a permis ce mieux-être, ce sentiment d'avoir profité soi-même de l'APE.

En résumé, l'expérience du temps partiel racontée ici est loin des avatars -perte de revenus, stigmatisation et différences de traitements au sein de l'entreprise,³⁶⁵ perte de la maîtrise de son temps³⁶⁶- dénoncés dans les études stimulées par la propagation fulgurante de ce type de travail depuis une vingtaine d'années. Dans le cas présent, ces femmes sont parvenues à une conciliation qu'elles mêmes n'hésitent pas à décrire comme « idéale ». Elles se sont réalisées dans le mariage de leur rôle maternel et de leur rôle professionnel, rendu possible grâce au temps partiel.

Se réaliser dans le taux plein

Les femmes qui ont choisi l'APE à taux plein ne cherchaient pas à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Pour une raison ou pour une autre, elles éprouvaient le besoin de se couper un temps donné du monde du travail. Six bénéficiaires à taux plein sur dix ont apprécié tous les aspects de la période de l'APE. S'il s'agit de nouveau de « réalisation », cette dernière recouvre une toute autre réalité puisque les femmes ne travaillaient plus du tout. En outre, selon leur identité maternelle, les femmes ne se sont pas investies de la même manière. Elles n'ont pas attribué à cette expérience le même sens. Tandis que les mères contrariées se sont « contentées » de vivre pleinement leur nouveau rôle de mère au foyer, la majorité des mères possessives se sont appropriées le statut de mère au foyer.

Si les mères contrariées dressent un bilan positif de leur expérience de mère au foyer, c'est bien sûr parce qu'elles ont pu s'occuper de leurs enfants comme elles l'entendaient : « *Un bilan très positif. Ça m'a permis de les élever comme ce que j'avais envie de faire au départ. C'était le but* » (Virginie, auxiliaire puéricultrice « bloquée »). Elles ont aussi apprécié de faire une pause professionnelle : « *J'étais contente de ne pas avoir de choses à respecter. Les horaires, tout ça...* » (Viviane, ex assistante maternelle « exclue », mère contrariée). Elles ont découvert des sources nouvelles de gratifications : « *Parce que dès qu'il y avait besoin d'une maman, on me faisait appel. C'est vrai que c'est agréable d'être disponible pour tout le monde* » (Virginie). « *Et puis, c'est vrai que j'avais du temps pour recevoir les gens. J'ai organisé pas mal de choses avec les amis, des choses que j'aurais pas pu faire autrement* » (Odile, éducatrice spécialisée « bloquée »).

Mais surtout, elles ont su se dégager du temps à elles. Elles se sont occupées et ont profité de leurs enfants, de leur maison sans pour autant s'enfermer au foyer. Autrement dit, ce n'est pas tant le foyer en lui-même qui procure une impression de bien-être que la possibilité de faire autre chose, à côté : « *J'ai des copines qui ont pris un congé parental juste quelque mois parce qu'elles n'ont pas supporté de rester chez elles. Moi, j'ai jamais été dans ce cas-là. J'avais toujours quelque chose à faire. J'aime bien faire du sport, je faisais du sport qu'avant j'aurais pas pu forcément en faire* » (Odile).

Sans doute, ces femmes sont moins sensibles à la pression culpabilisatrice que les bénéficiaires à taux plein qui se sont (senties) isolées à la maison. Ainsi, elles n'hésitent pas à confier leurs enfants aux haltes-garderies : « *C'est-à-dire que moi, j'étais à la maison mais ça m'empêchait pas de mettre la petite à la garderie, parce que je veux qu'elle connaisse autre chose aussi* » (Viviane). « *Pour pas que la coupure soit pas trop dure en arrivant à l'école. Et qu'elle découvre en plus autre chose que la maison. Elle allait à la halte-garderie une à deux fois par semaine* ». (Virginie). L'usage de ces structures se justifie tant du point de vue de l'enfant, qu'il faut préparer à la fin de l'APE, à l'entrée en maternelle, que de la volonté des femmes d'avoir une existence en propre : « *Surtout pour avoir du temps sans enfants* » (Viviane). « *Et puis, moi, j'avais envie de voir autre chose que les enfants. C'est pas énorme, gym' et couture, mais ça permet de rencontrer d'autres personnes* » (Virginie).

Les mères contrariées veillent à ne jamais trop « déteindre » sur leurs enfants. C'est pourquoi d'autres surveillances sont acceptées, d'autres compétences sont recherchées. Les activités extérieures qui entraînent l'usage des haltes-garderies s'accordent avec leur conception éducative valorisant l'autonomie de l'enfant. Aussi, convient-il non seulement de parer à la fin de l'APE mais également de s'assurer que les enfants ne deviennent pas trop dépendants de leurs mères. Quelques mères possessives, bien que très investies dans la maternité, aimeraient aussi de temps en temps « souffler ». Mais il n'est pas question dans leur cas de confier les enfants.

Nous avons déjà relevé qu'il leur était inconcevable de laisser ces derniers à des tierces personnes, éventuels bourreaux d'enfant, potentielles rivales affectives et capables de « travestir » leur nature profonde (puisque les enfants sont susceptibles de copier les manières d'être, de faire d'une autre). L'entreprise de loisirs personnels ne peut donc avoir lieu qu'en soirée, ou le week-end, et suppose que les conjoints gardent les enfants. Les

³⁶⁵ Margaret Maruani, « Statut social et modes d'emploi », art. cit., p.32.

³⁶⁶ Béatrice Appay, « Flexibilité et précarisation : vers la corvéabilité ? », in *Femmes et partage du travail*, op. cit., p.126.

femmes doivent alors vaincre les réticences de leurs maris : « *Je fais du théâtre deux fois par semaine³⁶⁷ donc le mardi soir et le jeudi soir, il s'en occupe mais... Il s'en occupe pas beaucoup, ils sont au lit, il les surveille. J'ai besoin qu'il s'en occupe aussi parce que j'ai besoin de souffler, mais il aime pas trop...* » (Delphine, serveuse « exclue »). Mais il faut encore que les enfants, élevés sous le joug maternel, acceptent l'absence de leur mère. « *C'est que des fois, on aimerait bien un peu souffler. Une maman, des fois, ça a besoin de liberté aussi. J'ai essayé de faire des cours de danse le soir. De 8 heures à 10 heures (...) Et mon mari l'a gardée [l'aînée des enfants]. Quand je suis rentrée, il m'a dit : "Il était temps que tu rentres !" Elle avait fait que pleurer le temps que j'étais partie. C'est pour dire !* » raconte Nelly (ex aide à domicile « retraitiste »). Or comme Nelly estime que le rôle maternel est un don de soi (« *Tout est pour les enfants, je vis que pour elles. C'est vrai, je passe après, voilà, c'est ça* »), elle abandonne définitivement l'idée de s'octroyer quelques heures de liberté.

Il reste que les activités extérieures ne sont pas une condition *sine qua non* pour se sentir bien à la maison. De fait, les mères possessives ont apprécié cette période en ce qu'elle a permis justement une complète fusion avec leur progéniture : « *A moi, ça m'apporte la joie d'avoir mes enfants avec moi. C'est tout, ça me suffit* » (Nelly). En outre, selon quelques-unes, « *Il faut avoir les moyens* » de faire des activités. Surtout, l'entreprise de loisirs n'est pas perçue comme nécessaire. Ces femmes ne s'ennuient pas au foyer. Elles n'éprouvent donc pas le besoin d'en sortir. Pour elles, la maison n'est pas synonyme de désolation : « *J'ai pas vu le temps passer* » (Bénédictine, ex serveuse « retraitiste »). « *Y a plein de choses à faire* » (Nadia, ex ouvrière d'usine « retraitiste »). « *On n'a pas le temps de s'ennuyer* » (Séverine, ex assistante maternelle « retraitiste »). « *Avec deux enfants... Non, je pense qu'on n'a pas le temps de s'ennuyer avec deux enfants. Y a plein de choses à faire* » (Armelle, opératrice soudeuse « exclue »). L'entretien de la maisonnée occupe d'ailleurs une large part de leur emploi du temps. Les occupations dites « personnelles », si elles existent, se pratiquent dans le cadre intime, en solitaire. Jardinage, bricolage, couture ou encore lecture ont été très souvent cités.

L'ennui reste circonscrit à des périodes précises, par exemple, l'hiver plutôt propice au repli sur le chez soi, quand le froid sonne le glas des promenades et des bavardages dans la rue. Car les occasions de voir du monde sont essentiellement fournies par l'école de l'aîné : rencontres aux sorties d'école, aux arrêts des cars scolaires. Aux yeux de celles ayant moins bien apprécié la période de l'APE, ces contacts étaient apparus comme quantité négligeable. Ici, ils sont au contraire valorisés. En outre, dans l'esprit de ces femmes, voir du monde, ce n'est pas forcément communiquer. « *Aller faire les magasins* » peut suffire à les détourner d'une morosité passagère. Enfin, la reprise d'un travail n'apparaît pas comme un remède à l'ennui du fait que « *le monde du travail n'est pas toujours rose* » (Natacha, ex employée de bureau « retraitiste »). Cet argument rejoint celui exprimé par les mères contrariées qui se sont ennuyées au foyer à la différence que les mères possessives n'ont, pour leur part, jamais songé à retravailler.

Il est vrai que par rapport à la place de ces femmes sur le marché de l'emploi, le foyer peut apparaître à bien des égards plus agréable. Les mères possessives sont aussi des travailleuses exclues ou retraitistes, et en tant que telles, des femmes qui sont rejetées par le monde du travail (puisque au chômage, en contrat précaire), ou peu considérées dans l'exercice de leur activité. Ainsi, faut-il relier la satisfaction en demeurant à la maison qu'éprouvent les mères possessives à ce qu'elles ont véritablement perdu en quittant le monde du travail. Actives intermittentes ou cantonnées à des activités peu rémunératrices, elles sont très souvent tributaires des revenus du conjoint. De ce point de vue, la prestation est bien plus rassurante que compromettante puisqu'elle assure un revenu fixe, et permet d'économiser certains frais, de se voir octroyer certains avantages (accès aux prestations logement, baisse des impôts). Aucune de ces femmes ne se sent dépendante financièrement de son époux.³⁶⁸ En fait, c'est même l'inverse qui se produit : « *Pour moi, personnellement, je me sentais indépendante (...) Ca nous permettait plus ou moins de joindre les deux bouts* » (Lydie, ex agent de service hospitalier « retraitiste »). De façon générale, le foyer leur apparaît comme le lieu de l'autonomie recouvrée : « *Très contente ! Trois ans à la maison à pouvoir se promener avec les enfants, à faire quand même ce qu'on veut. Ca, c'est l'idéal* » (Armelle, opératrice soudeuse « exclue »). La liberté de faire « ce qu'on veut » est communément exprimée par ces femmes, affectées (quand elles travaillent) à des postes exécutifs. C'est parce qu'elles ont toujours été « commandées », que le foyer s'avère aussi un excellent champ d'expérimentation de sa capacité à s'autogérer, à prendre des initiatives : « *Apprendre à m'assumer dans un sens, à être indépendante (...) Pas qu'on soye sans arrêt à me tenir la main pour faire le pas* » (Lydie).

³⁶⁷ Activité commencée pendant l'APE.

³⁶⁸ Les mères contrariées reconnaissent plus souvent qu'elles dépendent financièrement de leur conjoint mais sans s'en émouvoir. Seules les bénéficiaires à taux réduit sont apparues particulièrement attachées à leur indépendance financière.

Ce sont surtout les professionnelles retraitistes qui, non seulement, se sentent légitimées dans l'acte qui consiste à rester à la maison pour élever leurs enfants (elles sont « payées » pour), mais de plus tirent une réelle gratification de leur statut de « mère au foyer ». Que la femme demeure au foyer participe, en effet, d'une certaine mise en valeur de soi puisque cela signifie que le ménage en a les moyens financiers. Rester à la maison, c'est mettre en scène une relative aisance économique : « *Et on retrouve un peu un train de vie, moi, j'apprécie d'être à la maison* » (Marianne, ex vendeuse). Car, si l'inactivité n'est plus distinctive dans les classes supérieures, la classe populaire s'est réappropriée cette situation comme la preuve de son élévation sociale. Certes, ne vaut-il pas mieux montrer qu'on a les moyens de rester à la maison que d'exposer son (bas) niveau social par le biais de « petits boulots », contrats d'une durée de un à deux mois, et autres contrats aidés ? Que leur a apporté leur vie professionnelle si ce n'est le sentiment qu'elles n'avaient pas de compétences à faire valoir ? « *A part mère au foyer, c'est la seule qualification vraiment que j'ai* » (Séverine, ex assistante maternelle). Que leur a apporté leur vie professionnelle jusqu'à présent si ce n'est des savoir-faire directement transférables à la maison ? « *Ca peut servir tôt ou tard, un jour, un accident, un problème à la maison, qui peut sauver peut-être la vie de vos proches* » (Lydie à propos de son dernier CES en tant qu'agent de service hospitalier). « *J'ai appris plein de trucs, la couture, la cuisine* » (Marlène, ex employée de maison, faisant le bilan de sa vie professionnelle).

Pourtant, que le travail ne pas soit considéré comme très gratifiant n'explique pas que ces femmes ne fassent que très peu part de sentiments d'isolement. Très souvent, lorsque le travail exercé n'est pas intéressant, au moins lui accorde-t-on l'avantage de rencontrer du monde, de s'ouvrir à des horizons sensés être plus larges que l'univers domestique : « *Même dans les situations où le travail est pour les femmes une absolue nécessité financière, il est néanmoins associé à l'ouverture sur une vie sociale, hors de la famille* ». ³⁶⁹ Les retraitistes reconnaissent effectivement cette dimension relationnelle au travail : « *La communication parce que ça fait du bien de parler avec les autres* » (Lydie, ex agent de service hospitalier). « *De l'expérience, je rencontre des gens... Gagner de l'argent et je sais pas. Qu'est-ce que ça peut apporter ? Pas grand chose ! Des copains ! Beaucoup de connaissances, je sais pas* » (Bénédicte, ex serveuse). « *De connaître des gens, de... C'est vrai quand on choisit de rester à la maison, c'est toujours la même chose, le ménage, les enfants qui pleurent... Alors quand on va au travail, on voit autre chose, on peut discuter* » (Marlène, ex employée de maison).

Toutefois, ces contacts ne leur manquent pas. D'abord, toutes n'ont pas connu de « collègues », c'est le cas des assistantes maternelles, des aides ménagères qui travaillent seules. Ensuite, si l'on admet que « le statut de l'emploi intervient sur la position sociale dans l'entreprise » ³⁷⁰ c'est-à-dire que cette dernière en tient compte dans la gestion du personnel, est-il incongru de penser que ce statut social influence les rapports des salariés entre eux ? En d'autres termes, est-ce que la nature du contrat (à durée indéterminée, à durée déterminée, emploi-solidarité, temps complet, temps partiel) en introduisant des écarts dans les traitements salariaux ne s'en ressent pas dans les liens qui s'établissent entre les salariés eux-mêmes ? Les relations avec les anciens collègues n'ont toutefois pas été approfondies. Elles faisaient appel à des souvenirs parfois lointains compte tenu que le dernier travail occupé remonte à plus de quatre années. La plupart du temps, les interviewées répondaient par un bref « *ça été* » dont on peut conclure que si les relations avec les autres employés n'étaient pas mauvaises, elles pouvaient être simplement inexistantes, ou tout au moins très sommaires. La courte durée des contrats, le contexte qui leur a donné naissance (remplacement d'une personne absente, renfort de main-d'œuvre en période de forte activité) vouent probablement les échanges à demeurer superficiels. Bien sûr, il reste les contacts avec les clients, les patients selon les professions occupées, et c'est peut-être ceux que regrettent le plus ces femmes. Mais ces échanges, limités par les contraintes du travail, inégaux (« *Les gens sont pas toujours faciles* » relève une ancienne serveuse), ponctuels, sont finalement aisément remplaçables premièrement, par ceux établis aux abords de l'école, d'autant que se joue un effet de proximité de statut : « *On ne voit pas autant de personnes mais comme moi, le matin, j'emmenais ma fille à l'école, ça permettait de voir des mamans. En même temps, les dames qui sont dans le car (...) On se permet de se retrouver beaucoup avec les mamans. En même temps, de voir qu'on peut avoir des points communs, des loisirs en commun, qu'on peut s'échanger des recettes de cuisine, des fleurs, des vêtements, des bricoles. Ça fait beaucoup, hein ?* » (Lydie, ex agent de service). Et deuxièmement, par ceux que leur a permis de développer leur rôle de maîtresse de maison : « *On est tout le temps invité ou j'invite. La famille étant loin, je reçois la famille... Mon mari est de Bretagne, moi, je suis de Poitiers. Je pense que si je travaillais toute la semaine, je pourrais pas me permettre de partir tous les week-ends ou de recevoir tous les week-ends* » (Natacha, ex employée de bureau). Enfin, troisièmement, ces contacts n'ont tout simplement pas besoin d'être remplacés : « *J'ai pas besoin de travailler, de voir du monde pour aller bien. Je suis assez sauvage. Je me plais bien toute seule* » (Séverine, ex assistante maternelle).

³⁶⁹ Jacques Commaille, *Les stratégies des femmes*, op. cit., p.19.

³⁷⁰ Margaret Maruani, « Statut social et modes d'emploi », art. cit., p.34.

Les travailleuses retraitistes semblent donc, grâce à l'APE, avoir trouvé de quoi compenser les manques de leur vie de (non) travail que ce soit sur le plan de la reconnaissance, du relationnel, du confort. Nous avons ici la définition d'un espace devenu propice à l'identification. A bien des égards, le statut de mère au foyer leur paraît plus enviable que celui d'active. Ces femmes se sont-elles simplement réalisées temporairement au foyer ou s'y sont-elles reconstruites de manière définitive ?

4. Deux définitions du modèle du « compromis »

Dès la fin de droits, se pose la question d'un éventuel retour au travail (à temps complet pour les taux réduits). Il importe de préciser que toutes les interviewées sont susceptibles de reprendre (de poursuivre à temps complet) une activité professionnelle, puisque celles qui ont enchaîné sur une APE de rang 3 ont été écartées du champ de l'enquête. La question que nous nous posons ici est : est-ce que l'expérience de l'APE influe sur l'envie des femmes de retravailler ?

Il s'avère que les différentes façons de s'être approprié la prestation (à taux plein ou à taux réduit) n'entament pas la volonté de retravailler au terme des droits. En revanche, la période de l'APE n'est-elle pas sans impact sur la reprise de travail en elle-même. Manifestement, les femmes travaillent moins ou souhaiteraient travailler moins à leur retour, et ce, en dépit du manque à gagner que constitue la perte de la prestation.

Ce mode de travail, le temps partiel, est défini par J. Commaille « comme une solution de compromis entre l'engagement professionnel et les charges de la vie familiale en présence d'enfants ». ³⁷¹ Il nous semble que le compromis peut cependant s'établir sur une autre base, faisant peu de cas de la notion « d'engagement professionnel ».

Des raisons du retour au travail

De prime abord, on constate une baisse d'activité de 11 points dès la fin de l'APE. Conséquence, de 8% d'inactives, on est passé à 11% et le taux de chômage a augmenté de 10 points :

Tableau 23 – Situation d'activité juste après l'APE

	Fréq.
Actives occupées	65%
Chômeuses	25%
Inactives	11%
TOTAL	100%

77% des femmes qui étaient actives occupées avant l'APE le sont encore juste après, mais 16% se sont retrouvées au chômage et 7% sont restées au foyer. Pour les chômeuses, la reprise d'activité est loin d'être évidente. Environ 2 femmes sur 10 au chômage avant l'APE avaient un emploi à l'issue de la période. Dans l'ensemble, la probabilité est forte de retrouver la situation que l'on a quittée :

Tableau 24 – Situations d'activité avant et après l'APE

Avant APE/Après APE	Actives occupées	Chômeuses	Inactives	TOTAL
Actives occupées	77%	16%	7%	100%
Chômeuses	24%	66%	10%	100%
Inactives	21%	29%	50%	100%

La prestation n'est sans doute pas étrangère à ce phénomène puisque les actives occupées - si elles ne bénéficient pas simultanément d'un CPE ou si l'entreprise procède à des restructurations- courent toujours le risque de perdre leur emploi au cours de cette période. Quant aux chômeuses et aux inactives, le retour à

³⁷¹ Jacques Commaille, *Les stratégies des femmes*, op. cit., p. 28.

l'emploi devient hypothétique à mesure que les années d'interruption s'écoulent. Celui-ci est encore plus aléatoire pour 38% de chômeuses et 50% d'inactives avant l'APE qui n'avaient plus d'emploi depuis plus d'un an (c'est-à-dire depuis au moins 1993). Dans ces conditions, l'APE ne peut que renforcer une fragilité déjà existante. Toutefois, avant toute conclusion sur les « effets de l'APE », et notamment avant d'accuser la prestation d'exclure les femmes de l'activité salariée, il importe de connaître le degré de motivation professionnelle des femmes. Souhaitaient-elles retravailler et le cas échéant, se sont-elles données les moyens de retravailler ?

La première de ces interrogations était abordée dans le questionnaire quantitatif. Le questionnement portait précisément sur les raisons de la reprise –ou de la non reprise- d'une activité professionnelle (de la recherche d'un emploi pour les chômeuses). Les réponses devaient permettre de connaître la part de contrainte (réponse commençant par « je ne pouvais pas ») de la part de choix (« je voulais », « je n'avais pas envie »). Cela même s'il s'agit d'une dichotomie toujours plus ou moins arbitraire. Il plane un doute, en effet, sur la notion de choix : dans quelle mesure, celui-ci ne s'est-il pas effectué par défaut ? Quoiqu'il en soit, la non reprise du ou d'un travail semble relever très peu de la contrainte : près de huit femmes demeurées au foyer à l'échéance de l'APE sur dix ne subissent pas leur situation d'inactivité. Les autres restent à la maison principalement faute de moyen de garde pour leurs enfants. Aucune inactive après l'APE ne répond avoir agi sous la pression du conjoint.

Tableau 25 – Raison pour laquelle les femmes sont inactives après l'APE

	Fréq.
Ont choisi de rester à la maison	78%
Ont été contraintes de rester à la maison	21%
TOTAL	100%

Les résultats sont complètement opposés pour les actives où c'est la contrainte, plus précisément économique qui l'emporte avec 69% des suffrages :

Tableau 26 – Raisons pour lesquelles les femmes ont repris ou recherchent un emploi (sous-ensemble des actives juste après l'APE)

	Fréq. ³⁷²
Financièrement, je ne pouvais pas me permettre de ne pas travailler	69%
J'aimais mon travail	28%
Je voulais mon indépendance financière	22%
Je trouvais que c'était plus valorisant que de rester au foyer	20%
Je voulais avoir une promotion ou faire carrière	4%
Autre	2%

Certes, on comprend que beaucoup estiment ne pouvoir se permettre financièrement de ne pas travailler. A plus forte raison, qu'il leur faut à présent se passer du complément de revenu apporté par la prestation. D'ailleurs, 37% des femmes mentionnent des difficultés financières à l'échéance de leurs droits. Les trois quarts sont des femmes qui n'ont pas repris d'activité professionnelle, des chômeuses ou des inactives. 9% des femmes signalent d'autres problèmes et reprochent notamment au système de s'interrompre « trop brutalement ». Faut-il comprendre ici qu'un versement supplémentaire à échéance du mois anniversaire de l'enfant (et donc de l'arrêt légal de la prestation), soulagerait les budgets en attendant le premier salaire³⁷³ ou la reprise des indemnités chômage ? Cette réflexion invite à le croire : « On a toutes trouvé un peu désavantageux pour nous, c'est dit trois ans et en fait, ça fait deux ans et demi, puisque ça démarre après le congé mat' et ça se termine un mois

³⁷² Pourcentages supérieurs à 100% en raison de deux choix possibles.

³⁷³ Le décret du 4 janvier 2001 prolonge de deux mois le versement de la prestation mais uniquement pour une reprise d'activité intervenant entre le 18^{ième} et le 30^{ième} mois de l'enfant qui a ouvert les droits.

avant la date anniversaire de l'enfant. Et à moins que l'enfant soit né le 1^{er} ou le 30 du mois, ça fait perdre tout le mois en cours. Moi, Lylian est né le 18 juillet donc ça s'est arrêté fin juin. Là, par contre, c'est très dur » (Christelle, aide-soignante « métier »). Ou alors s'agit-il de mères qui jugent que laisser son enfant à son troisième anniversaire est un peu précoce ?³⁷⁴ 54% des femmes ont toutefois vécu sans problème apparent l'arrêt de l'allocation.

Dans le tableau suivant, on ne s'intéresse qu'aux femmes ayant fourni une unique explication à leur retour au travail. Cela permet de constater que la seule obligation financière de retravailler ne concerne que 32% des actives.

Tableau 27 – Raison pour laquelle les femmes ont repris ou recherchent un emploi (sous-ensemble des femmes ayant fourni une seule explication)

	Fréq.
Contrainte financière	32%
Autres raisons	5%
TOTAL	38%

La plupart du temps, la contrainte économique a été combinée avec d'autres items relevant du choix, tels que « j'aimais mon travail », « je voulais mon indépendance financière » ou « je trouvais que c'était plus valorisant de travailler que de rester au foyer ». Le travail n'est donc pas seulement une nécessité financière : « *S'il y avait pas le problème financier... Personne ne travaillerait ! Non, c'est vrai ! C'est quand même la première... Je dis ça mais peut-être que non, en fait, je pense que j'irais plutôt travailler quand même (...). Je crois qu'il faut quand même qu'il y ait ce lien avec l'extérieur. Un investissement ailleurs* » (Carole, assistante sociale « métier »). L'intérêt du travail ne réside cependant pas dans la possibilité de « faire carrière ». La logique carriériste n'est pas celle du public de l'APE. Certes, il n'est guère envisageable d'un côté, de prétendre à faire carrière et de l'autre, de s'arrêter (ou de diminuer son temps de travail) durablement afin d'élever ses enfants. Ou encore, les sortantes se font peu d'illusions sur leurs chances d'obtenir une promotion après trois années de (semi) retrait. Nous y reviendrons. En résumé, 19% des femmes se sont retrouvées dans une situation de non-emploi dès la fin de l'APE qu'elles ne souhaitaient pas. 17% sont des chômeuses qui voyaient un autre intérêt que financier à retravailler. 2% sont des inactives (non inscrites au chômage) qui ne disposaient pas d'un moyen de garde pour leurs enfants. On pourra nous opposer que l'ensemble des chômeuses est ici concerné : le but n'est-il pas lorsque l'on se retrouve dans cette situation de retrouver un emploi ? Mais il reste qu'il n'est pas du même ordre de rechercher un travail parce qu'on a envie de travailler, et d'en rechercher un parce qu'on ne peut pas faire autrement financièrement.

Le pourcentage de celles qui ont été obligées de travailler (ou de chercher à retravailler) alors que telle n'était pas leur ambition, se décompose en 19% d'actives occupées et en 8% de chômeuses. Ces femmes n'avaient d'autre motivation qu'économique. Soit au total, 27% de femmes qui seraient susceptibles de ne pas travailler si elles pouvaient se le permettre financièrement. C'est donc 46% des femmes, près de la moitié de l'échantillon, qui ne se trouvent pas à la fin de l'APE dans une situation qu'elles ont recherchée ou souhaitée. Par conséquent, environ 54% des femmes sont dans une situation « voulue » : 9% d'inactives et 46% d'actives occupées. Autrement dit et dans l'absolu, 3 femmes sur 10 à l'échéance des droits préféreraient demeurer au foyer, les sept restantes aspireraient à rejoindre le monde du travail. Dans tous les cas, les chômeuses sont les grandes perdantes puisque la possibilité de choisir (de travailler ou non) leur échappe complètement.

Tableau 28 - Répartition des femmes « contraintes » selon leur situation d'activité³⁷⁵

	Femmes qui auraient souhaité travailler et n'ont pas pu	Femmes qui sont obligées de travailler ou de chercher un emploi
Inactives	2%	/
Chômeuses	17%	8%
Actives occupées	/	19%
Total	19%	27%

³⁷⁴ Cette question est traitée plus loin.

³⁷⁵ Echantillon total.

Où le retrait professionnel se poursuit

Un tiers des actives -19% sont des actives occupées et 8% sont au chômage³⁷⁶ ne prennent donc la décision de retravailler ou de rechercher un emploi, que parce qu'elles y sont obligées financièrement. Ces femmes resteraient probablement à la maison si elles en avaient les moyens. Dans les entretiens, l'intérêt d'un travail est principalement financier pour les mères possessives ayant une identité au travail « retraitiste » : « *Disons que quand je travaille, ça met du beurre dans les épinars, c'est sûr. C'est surtout financièrement* » (Marianne, ex vendeuse). C'est « *surtout financièrement* » déclare Marianne, donc « pas exclusivement financièrement ». Le désengagement professionnel n'aurait pas atteint son point culminant (qui serait le rejet total du travail). L'attrance pour le rôle de mère au foyer semble coexister avec un (petite) envie de travailler : « *Et c'est vrai qu'au bout d'un moment, j'ai quand même besoin de souffler* » (Marianne). « *Faut quand même avoir un boulot, je trouve. De voir des gens surtout* » (Bénédicte, ex serveuse). « *Y a l'obligation financière et de voir autre chose. Rester tout le temps à la maison, c'est bien mais faut voir autre chose* » (Annabelle, ex agent de service hospitalier).

Le besoin d'avoir des contacts extérieurs, de ne pas être seulement confinée dans les tâches ménagères et éducatives, réapparaîtrait donc à l'échéance de la prestation. On peut avancer une hypothèse : l'enfant APE étant à présent scolarisé, la présence continue au foyer n'est plus aussi essentielle. Mais que l'on ne s'y trompe pas. Contrairement à ce que pourrait laisser croire la réflexion de Marianne (« *au bout d'un moment* »), l'interruption de travail ne finit pas par être estimée trop longue. Que l'on prolonge demain les droits jusqu'à la majorité de l'enfant ou plus exactement, que l'on rémunère les mères au foyer, et ces femmes demeureront volontiers à la maison : « *C'est vrai qu'on me donnerait 4000 francs par mois, je demande pas beaucoup, à rester chez moi, je reste chez moi. C'est sûr* » (Marianne). « *Moi, je dis quitte à payer un chômeur, on paierait une femme pas au SMIG mais à mi-temps à rester chez soi, moi, je resterais chez moi, c'est sûr (...)* Pourquoi pas payer une femme à rester chez elle à s'occuper de ses enfants ? Ca ferait un chômeur de moins et une femme contente » (Marlène, ex employée de maison).

Ainsi quand bien même ces femmes pourraient travailler, leurs enfants étant à présent scolarisés, qu'elles n'en ont pas très envie : « *Ca me plaît bien quand même de rester chez moi* » (Marianne). « *Je préfère être à la maison, m'occuper de mes enfants que d'être à l'usine. C'est pas comparable. Je sais pas comment vous dire ça, c'est comme ça, c'est comme ça* » (Séverine, ex assistante maternelle). « *A partir du moment où on est bien chez soi, on est bien avec sa famille, ses enfants (...)* Quand on s'arrête trois ans de travailler, on est complètement déconnecté de la vie active donc on n'a pas tellement envie de travailler » (Natacha, ex employée de bureau). Le comportement de retrait, déjà observable avant l'APE, se trouve amplifié par l'éloignement de la vie de travail et le confort de la vie au foyer : « *Avant [l'APE], je bougeais beaucoup, maintenant, je serais plutôt le contraire. Je me confinerais dans mon cocon* » (Marianne). « *De toute façon, le congé parental, après, c'est dur de se remettre à travailler* » (Natacha). « *C'est-à-dire que si on la garde pendant trois ans, après, on va avoir du mal à reprendre des horaires* » (Bénédicte, ex serveuse).

Le « besoin de souffler » apparaît donc comme une construction de la part de ces femmes, qui leur permet d'envisager le retour au travail sous un angle plus positif que celui de la contrainte. Mais c'est bien la perte d'un revenu qui les engage à reprendre ou à rechercher un travail : « *En ce moment, je suis au chômage (...)* Maintenant, je suis bien à la maison, je resterais bien femme au foyer. Mais bon, c'est pareil, faut travailler » (Bénédicte). « *Quand on n'a plus ça, y a beaucoup de femmes qui reprennent le travail. Donc c'est pour ça que j'ai recherché un petit travail pour que ça fasse à peu près le même apport que... Quand on est habitué à vivre avec 3000 balles en plus, c'est dur après de plus les avoir* » (Natacha, ex employée de bureau). C'est pourquoi les femmes qui ne sont pas acculées financièrement repoussent leur entrée sur le marché du travail. Ainsi, Bénédicte n'entreprend pour l'instant aucune démarche pour retravailler. Elle a décidé de rester avec son enfant jusqu'à ce que ses droits au chômage soient épuisés. Elle rêve bien moins de retrouver un emploi que de n'avoir justement jamais à retravailler : « *Je préfère l'élever. C'est pour ça, j'ai du mal à retrouver un travail* ».

La notion de « chômage inversé », définie par D. Schnapper, peut être appliquée à certaines ex bénéficiaires au chômage. Cette auteure montre en effet que la situation de chômage, lorsque les conditions économiques l'autorisent, peut être détournée. A l'expérience du « chômage total » qui se caractérise par « l'humiliation,

³⁷⁶ Proportionnellement, les actives occupées sont moins nombreuses à être « contraintes financièrement » que les chômeuses. Mais l'effectif des premières est supérieur à celui des secondes.

l'ennui et la désocialisation », et s'applique à « la majorité des populations peu qualifiées, ou en tout cas, dont la formation est inadaptée aux besoins du marché du travail », s'opposent celle du « chômage inversé » ou du « chômage différé ». ³⁷⁷ Ceux qui font l'expérience du premier sont jeunes, issus de la classe moyenne ou supérieure, ont une formation « mal négociable sur le marché du travail », et ne connaissent pas de « problèmes financiers dramatiques ». « Ils se réfèrent au statut d'étudiant ou d'artiste » retrouvant les conditions de vie qui prévalaient pendant leurs études, ou en se consacrant « à leur œuvre ». Ceux qui font l'expérience du second sont, pour leur part, des cadres récemment licenciés, qui « recherchent de manière compétente et systématique un emploi et adoptent des activités de substitution, choisies, qui doivent leur donner de nouveaux atouts pour accéder à un emploi ».

Dans cette modélisation, ceux qui parviennent à rendre positif un état qu'ils n'ont pas recherché au départ, font partie de groupes sociaux aisés, bien pourvus en capitaux scolaires. Ce qui n'est généralement pas le cas des ex bénéficiaires de l'APE au chômage.

Néanmoins, il semble que le « chômage inversé » puisse également se rencontrer chez des femmes qui mettent en avant leur condition de mère, lorsqu'elles disposent de suffisamment de ressources économiques pour rester à la maison... Elles ne vivent pas cette situation comme une contrainte, mais comme l'occasion de prolonger leur retrait sur le foyer. Tant que la nécessité financière ne se fait pas ressentir, elles se contentent d'imaginer une reprise future : « *Par la suite, j'aimerais bien un petit mi-temps* » (Bénédicte). Cette reprise reste conditionnelle : ces femmes n'envisagent pas de retravailler plus d'un mi-temps, un « petit » mi-temps. Bénédicte, ancienne serveuse, ne veut absolument pas reprendre dans la restauration : « *Vu les horaires, c'est surtout les horaires qui m'embêtent* ». Elle passe en revue les éventuels métiers qu'elle se verrait bien exercer : « *Travailler dans les écoles (...) Ce qui me plairait aussi mais... Bon, j'aime bien bricoler, mais rester à la maison et faire de l'artisanal, c'est bien aussi. Mais bon, s'installer à son compte dans la conjoncture actuelle... C'est pas évident (...) Le commerce aussi, ça me dirait bien. Non, le mieux ç'aurait été que je sois commerçante. Mais ça aussi, ça demande un investissement. Se lancer là-dedans toute seule, si vous avez pas un peu d'argent, c'est pas la peine* ». Finalement, Bénédicte ne sait pas ce qu'elle fera quand elle n'aura plus le droit aux allocations chômage.

La seule certitude qu'elle ait, c'est qu'elle ne reprendra pas à temps complet : « *Je préfère avoir une vie de famille et peut-être travailler un peu moins, gagner un peu moins d'argent* ». Chez les femmes qui retravaillent (ou recherchent un emploi) parce qu'elles sont prises dans l'urgence économique, ce retour s'effectue (est envisagé) à temps partiel : « *J'aimerais bien trouver un petit travail de bureau avec des horaires souples. Et puis, à mi-temps, voilà (...) Justement pour ne pas sacrifier ma vie de famille (...) Non, c'est trop de contraintes [le travail à plein temps]. Enfin, j'aime bien que mon ménage soit fait et tout ça, donc si jamais je travaillais à temps complet, j'aurais pas le temps de me consacrer à mes enfants et puis, j'aurais pas le temps de me consacrer à mes tâches ménagères. Donc, ça se ressentirait sur mon caractère. Je serais beaucoup plus agressive* » (Natacha, ex employée de bureau).

Dans le choix d'une reprise à temps partiel, plus que la volonté de concilier fonctions éducatives et fonctions professionnelles, il s'agit d'adopter la solution la moins pénalisante sur le plan familial et personnel. Cet arrangement ne peut donc être compris au sens où l'entend J. Commaille. L'engagement professionnel de ces femmes n'est plus qu'un lointain souvenir. A plus forte raison, que leur attrait pour le pôle familial s'est trouvé renforcé par une expérience positive de l'APE (qui du reste, ne pouvait que l'être au regard de leur conception du rôle maternel d'une part, et de leur passé professionnel d'autre part), donnant lieu à l'éclosion d'un soi au foyer.

Où la qualité de vie est préférée au niveau de vie

Le temps partiel (le travail à domicile) apparaît de manière générale, comme le mode de travail le plus volontiers plébiscité à l'échéance de l'APE. Cette inclination se vérifie auprès de celles qui ont effectivement repris une activité. Avant l'APE, la majorité des femmes travaillaient à temps complet. Ce n'est plus le cas après. Au total, les temps partiels ont quasiment doublé, passant de 28% d'actives concernées à 57% :

³⁷⁷ Dominique Schnapper, « Différents dans l'épreuve », *Informations Sociales*, 37, 1994, p.25.

Tableau 29 – Temps de travail avant et après l’APE

	Temps partiel	Temps complet	TOTAL
Avant l’APE	28%	72%	100%
Après l’APE	57%	43%	100%

Non seulement, les femmes travaillent moins d’heures, mais de plus cela participe d’un réel souhait de leur part. Seulement 19% des femmes travaillant à temps partiel souhaiteraient travailler plus. Elles étaient 21% avant l’APE. Près d’un quart des femmes exerçant déjà à temps partiel aspirent à travailler encore moins, à passer d’un 4/5^{ème} de temps à un mi-temps ; elles étaient 18% avant l’APE. Même si ces écarts restent modestes, la tendance s’exprime en faveur d’un temps de travail moindre. Du côté des femmes ayant repris à temps complet, 60% d’entre elles aimeraient travailler moins. Elles n’étaient que 48% dans ce cas avant l’APE.

Le choix du temps partiel n’est pas forcément l’expression d’une préférence pour le foyer. Il semble que seules les travailleuses retraitistes se soient reconstruites dans le rôle de mère au foyer, souhaitent le statut de mère au foyer. Au mieux, les professionnelles « démobilisées », « bloquées » et « exclues » se sont temporairement réalisées dans le rôle de mère au foyer au cours de la période de l’APE. Mais elles n’ont jamais considéré ce rôle comme définitif. Nous en voulons pour preuve leurs réactions à l’endroit des femmes qui choisissent l’inactivité : « *Je sais pas. Je pense pas que je m’arrêterais définitivement. Trois ans, c’est bien* » (Delphine, serveuse « exclue », mère possessive). « *J’ai envie de dire si elles le supportent, c’est bien ! Moi-même, je le vois bien et pourtant je travaille, c’est pas toujours évident d’être chez soi, et y a des fois... Je crois qu’avoir un travail extérieur, c’est pas toujours évident parce qu’on doit faire face à des horaires, à des collègues de travail... Y a du bon et du mauvais dans les deux sens, quoi ! Mais s’arrêter complètement !* » (Viviane, ex assistante maternelle « exclue », mère contrariée). « *Moi, je le ferais pas. Parce que je vois dans mon village des mamans effectivement qui n’ont aucune activité professionnelle, bah, moi, je sais pas où elles vont puiser leurs ressources de bien-être parce que la vie, c’est pas rester entre ses quatre murs, je pense qu’il y a autre chose à voir* » (Katia, femme de ménage « exclue », mère contrariée). Ainsi, chacune est restée attachée à l’emploi, à défaut d’être satisfaite de son travail. Enfin, les bénéficiaires à taux réduit, n’ayant pas complètement rompu avec le monde du travail, n’ont pas eu à se fondre dans la peau d’une mère au foyer. Le choix du temps partiel n’est pour aucune de ces femmes un pis-aller mais il est la solution la plus avantageuse d’un point de vue familial et professionnel ; celle qui permet de cumuler les deux rôles, mère et active.

De prime abord, la solution « temps partiel » est celle qui doit permettre une conciliation des deux rôles la moins contraignante possible. Ces femmes pourraient choisir de travailler à temps complet, elles n’en seraient pas moins mères, et donc cumuleraient de toutes les façons les deux rôles. Mais ce cumul s’effectuerait à leurs yeux avec plus ou moins de difficulté, avec plus ou moins de « stress ». Reprendre à temps complet, cela signifie « courir » de nouveau, ne plus avoir le temps de bien faire les choses, bâcler à la fois l’éducation des enfants et son travail par excès de fatigue : « *[Reprendre à temps complet] c’est le coup à stresser surtout avec les affaires à préparer pour le lendemain* » (Mylène, aide sanitaire « exécutante stable »). Reprendre à temps complet, c’est également devoir rechercher un moyen de garde le mercredi, jour où la garderie de l’école est fermée. Cela serait loin d’être évident, car les nourrices seraient peu nombreuses à accepter les enfants scolarisés qui « rapportent moins » que les tout petits enfants : « *Le périscolaire, on trouve pas de nourrice en périscolaire. Et on a de gros problème à ce niveau-là (...) Son choix, il est facile, hein ? Entre une maman qui lui amène un bébé à temps complet qui va lui ramener 2000 francs par mois, et nous qui lui donnons à peu près 500 francs par mois, c’est pas possible... On ferait pareil* » (Catherine, assistante de cabinet « métier »). Reprendre à temps complet, enfin, c’est devoir solliciter l’aide des maris qui n’ont pas toujours le temps et l’envie de s’investir plus dans l’éducation des enfants.

Bref, reprendre à temps complet, c’est retourner vers le mode de vie qui prévalait avant l’APE. Or, si celui-ci n’était pas systématiquement ingérable, il était incontestablement plus inconfortable. Très logiquement, aucune ne souhaite renoncer au mieux-être de la période de l’APE, à leur (nouvelle) « qualité de vie ». La découverte d’une meilleure qualité de vie relativise la perte d’argent inhérente au fait de travailler à temps partiel. Car il y a inéluctablement une perte financière par rapport aux revenus antérieurs, de l’ordre de 500 francs (76 euros) à 2000 francs (305 euros) mensuels selon le niveau de salaire. En revanche, il ne s’agit pas toujours d’un sacrifice financier par rapport à la période de bénéfice. Pour les bénéficiaires à taux plein, la reprise à temps partiel n’entraîne pas de réelle perte d’argent par rapport à la prestation. D’autant que ce temps de travail permet de

limiter les frais de garde d'enfants. Pour limiter la perte d'argent, certaines bénéficiaires à mi-taux optent, à leur retour, pour un 4/5^{ème} de temps : « *J'ai pris un mi-temps pendant le congé parental et comme j'avais gagné en qualité de vie, je me suis dit, garder le mi-temps financièrement, c'est pas possible. 80%, quand j'ai fait mes comptes, ça me faisait perdre ce que je perdais en étant à mi-temps* » (Christelle, aide-soignante « métier »). En revanche, pour les femmes qui travaillaient déjà quatre jours sur cinq pendant l'APE, la perte financière est inévitable. Elle apparaît alors littéralement comme le « prix à payer » pour préserver le « mieux-être » : « *Malgré que mon mari soit technicien, financièrement, on a une maison à payer, on a des travaux... Faut de l'argent. On était prêt, mon mari m'a dit : "Si tu te sens bien comme ça, prend ton mercredi"* » (Barbara, opératrice de laboratoire « exécutante stable »). « *La plupart des gens regardent l'aspect financier en premier. Moi, c'était pas ma priorité. C'est un choix, le financier, je ne le mettrais pas au premier plan. Je fais des concessions de ce côté-là* » (Muriel, conseillère clientèle « entreprise »).

Dans le chapitre IV, nous remarquons que si le dispositif n'était pas rémunéré, il n'intéresserait guère de femmes. La seule autorisation de s'absenter trois ans pour élever ses enfants, avec l'obligation pour l'employeur de réintégrer le parent bénéficiaire, ne suffirait pas à détourner les femmes de l'activité professionnelle. Alors que le critère financier était significativement pris en compte au moment du recours, il disparaît donc au regard de la qualité de vie à la fin de l'APE : « *Moi, le fait de passer à 80%, j'ai un petit salaire donc l'APE m'a permis de compenser ma perte de salaire. C'est vrai que financièrement, y a pas eu de problème. C'est aussi ce qui permet de passer plus facilement le cap. Et puis, après, on s'adapte. Et une fois qu'on a pris goût à la qualité de vie, ce que nous permet ce temps libre, on ne veut plus y retourner* » (Catherine, assistante de cabinet « métier »). Ingrid (déléguée médicale « entreprise ») explique qu'elle a choisi l'APE pour deux raisons. La première est familiale, être plus disponible pour ses enfants, la seconde est économique. L'intérêt de la prestation lui est d'abord apparu parce qu'elle permettait de : « *Ne pas avoir de baisse de salaire* ». Mais après l'expérience de l'APE, l'avantage économique disparaît : « *Si ce n'est que ce n'était pas vraiment important dans la mesure où là je continue à être en 4/5^{ème} sans avoir de compensation financière. Donc, le critère principal, c'est surtout pouvoir profiter de mes enfants et j'espère que ça va pouvoir continuer* ». Après la naissance de sa seconde fille, Muriel (conseillère clientèle « entreprise ») reprend dans un premier temps son travail à temps complet. Rapidement submergée, elle hésite entre deux solutions : « *C'était où je prenais mon 4/5^{ème} ou je prenais quelqu'un à la maison (...)* Et puis, c'est vrai que le fait d'obtenir une aide financière, le choix est plus rapidement fait ». Le fait de pouvoir bénéficier d'une allocation fait pencher la balance en faveur du 4/5^{ème}. A l'échéance des droits, Muriel fait fi de ces considérations économiques, et c'est sans hésitation qu'elle poursuit à temps partiel son activité professionnelle : « *Je vais prendre ça donc on perd pas complètement notre salaire. Et puis, vite fait, on s'aperçoit que 4/5^{ème}, c'est l'idéal. Et quand on a pris le pli après...* ». Ayant eu quelques difficultés à faire accepter après l'APE le temps partiel à son employeur, elle suggère d'allonger la période de droits à six ans, mais sans compensation financière : « *Ce serait bien juste pour une chose : c'est que l'employeur pourrait pas nous le refuser* ». C'est l'un des effets de l'expérience de l'APE que d'amener les femmes à relativiser l'aspect financier, ou à « calculer » autrement.

C'est la même notion de qualité de vie qui explique que des femmes ayant plutôt mal vécu leur retrait de la sphère professionnelle (leur repli à la maison), ne reprennent néanmoins qu'à temps partiel lorsqu'elles avaient un emploi, ou en recherchant un permettant une souplesse d'organisation. D'un côté, elles ne veulent plus rester continuellement à la maison mais de l'autre, elles ne veulent pas reprendre à temps complet. « *Depuis la dernière année, je me disais de toute façon, je retournerais pas à plein temps. Si j'en ai la possibilité. Bien sûr, quand on n'a pas le choix...* » explique Valérie (vendeuse « exclue ») qui s'est pourtant ennuyée à la maison et sentie dépendante de ses enfants. Katia (femme de ménage « exclue ») se sentait, pour sa part, « décalée » par rapport à ses amies qui travaillaient. Ayant démissionné de son précédent emploi, l'entretien de bungalows de vacances, elle a retrouvé des ménages chez un particulier : « *Pour l'instant, j'ai mon mi-temps donc je m'y accroche parce que c'est toujours ça de gagné et que ça se passe bien (...)* Je ne donnerais pas ma place pour aller travailler en usine. C'est clair. Parce que ça me laisse du temps pour moi, pour mes enfants, pour m'organiser et ça, je trouve que c'est bien aussi qu'une mère ait un peu de temps chez elle pour faire ce qu'elle a à faire. J'y resterai ».

Les exemples cités à l'instant concernent des femmes ayant une identité professionnelle « exclue ». Le choix du temps partiel ou celui d'une activité à domicile se comprennent aussi au regard de ce rapport au travail bien spécifique. Une petite activité professionnelle suffit à rompre le sentiment d'enfermement : « *C'est vrai qu'à l'heure actuelle, même si c'est du ménage, je vais à l'extérieur, j'éleve mes enfants, je bouge* » (Katia). « *Un épanouissement parce que c'est vrai que d'aller voir un petit peu ailleurs ce qui se passe, c'est quand même quelque chose en plus que de rester à la maison tout le temps* » (Valérie). Mais il semble également que les femmes ayant choisi l'APE à taux plein par défaut, parce qu'elles s'étaient retrouvées licenciées, ont recherché

un travail qui leur permette de concilier les deux fonctions, familiale et professionnelle : « *On peut prendre une journée de temps en temps, heu... Là, je suis allée les chercher à quatre heures et demie donc il a eu sa maman comme tout le monde* » (Clarisse, secrétaire « métier »). « *J'ai fait deux choses dans ma vie : j'ai fait de la formation pour adultes et du commercial. Et en fait, là j'ai recherché plutôt dans la formation pour adultes, parce que vu que mon enfant est petite et que mon mari est pas mal sur route, je pouvais pas reprendre un boulot de commerciale, parce que ça prend trop de temps. Au point de vue horaires, c'était pas du tout compatible* » (Frédérique, ex cadre commerciale « démobilisée » devenue formatrice).

Pour ces femmes, le vœu très fort de quitter l'univers étouffant et invalidant du foyer, de retrouver une activité professionnelle, ne s'est pas réalisé au détriment de la vie familiale, comme en témoigne la manière dont elles ont sélectionné leurs emplois : « *J'ai abandonné l'APE pour cette raison, parce que je voulais devenir déléguée départementale. Je n'ai pris l'APE que trois mois. Cela dit, j'avais des conditions de travail extrêmement souples, puisque je pouvais venir une demi-journée avec mon enfant et étaler une journée de congé par semaine. Et j'avais une journée à temps partiel aussi* » (Sybille, coordinatrice « démobilisée » avant l'APE). « *L'ANPE m'a quand même envoyé pas mal d'offres. J'avais ça qui tombait, j'ai même pas pris la peine de regarder les autres offres. Non parce que ça me plaisait de le faire en plus (...)* Puis, c'est un rythme qu'est pas très très fort quand même. *Le boulot en soi est très dur mais les horaires, ça va* » (Frédérique). « *Oh, je suis très contente. Ça été un boulot à pas refuser. Des plages horaires, tout ça, enfin tout bien* » raconte Clarisse.

La notion de qualité de vie se substitue à celle de préservation du niveau de vie qui prévalait au moment du choix de la prestation, en tout cas pour les femmes qu'une baisse de revenu concerne. Même lorsque l'expérience de l'APE n'est pas forcément très réussie, un retour en arrière, c'est-à-dire une reprise à temps complet, n'est pas souhaitée. Ces femmes ne pourraient plus se réaliser en se consacrant exclusivement à une seule de leur fonction (professionnelle ou familiale). Le choix du temps partiel découle de cette impossibilité à se satisfaire d'un seul rôle. C'est bien dans le partage que les femmes donnent un sens à leur vie, parviennent à se réaliser, y compris les moins qualifiées d'entre elles : « *C'est le fait d'avoir toujours le contact avec le travail, parce que j'aime mon travail malgré les petits aléas des collègues qu'est plus ou moins... Bon, c'est à part, c'est à moi de m'en arranger, c'est pas toujours évident mais bon (...)* Parce que j'ai un caractère assez vivant et comme je vous disais tout à l'heure, j'ai un besoin de contact et d'être avec mes enfants. *Et pour moi, bas salaire, mon travail passe après, pour moi, c'était l'idéal, j'étais vraiment bien* » (Barbara, opératrice de laboratoire « exécutante stable »).

Une exception vient confirmer la règle. Il s'agit d'Elisabeth, cette infirmière (« métier ») que le travail à mi-temps avait plongée dans la déprime. Certes, après avoir transformé son mi-temps en 4/5^{ème} de temps, elle semblait avoir retrouvé ses marques. Mais bien qu'elle ne renie pas le bien-fondé du 4/5^{ème} (« *Je pense que c'est vraiment l'idéal* »), l'argument économique semble peser plus lourd. C'est à cet égard qu'elle justifie sa reprise à temps complet : « *Parce que je ne me voyais pas continuer... Financièrement, on ne pouvait pas* ». Il est vrai que l'expérience du mi-temps a affecté Elisabeth à un point tel, qu'elle en occulte le passage au 4/5^{ème}. Néanmoins, un changement s'est opéré. Même en travaillant à temps complet, Elisabeth essaie de consacrer plus de temps à ses enfants : « *Maintenant quand j'ai des repos, essayer de faire un peu plus de choses avec les enfants. C'est vrai que je crois que je fais plus de choses avec les enfants maintenant. J'essaye de les emmener aux activités, on essaye de faire des choses en plus ensemble* ». Bien que l'expérience de l'APE ne corresponde pas à ce qu'elle en avait imaginé, et même précisément pour cette raison, Elisabeth ne conçoit plus le rôle de mère comme un rôle passif : « *C'est surtout d'avoir moins travaillé et de leur avoir rien fait faire pendant un certain nombre de temps* ».

Enfin, deux mères conciliatrices se verraient bien demeurer au foyer et, comme les mères possessives/retraitistes, ne reprennent leur travail que pour des raisons strictement économiques : « *Je crois que c'est surtout, une nécessité. J'aime mon travail, d'accord mais c'est surtout une nécessité. Je serais à la maison, j'arriverais à m'occuper toute la journée (...)* On y prend goût à être à la maison quand même » (Dorothee, agent de service hospitalier « métier »). « *Un financement. (rires) Pour l'instant, moi, j'y vais pour le salaire (...)* Je veux dire, j'ai besoin de mon salaire, donc faut que j'aille travailler mais pour assurer quelque chose vis-à-vis d'eux. *Pour l'instant, l'objectif n'est que là (...)* Vous voyez en qualité de vie, je m'arrêtera franchement et puis, financièrement, je me dis s'il arrive quoique ce soit, comment on fait ? » (Catherine, assistante de cabinet « métier »). Contre toute attente, il ne s'agit pas de femmes ayant une identité au travail « menacée » mais de professionnelles de « métier ». Elles s'imaginent très bien demeurer à la maison : « *Je vois quand je suis en vacances, je suis occupée du lever jusqu'au soir. Mes journées ne sont jamais assez longues même. Mes vacances sont très occupées. Pour me reposer, faut que je parte. Je suis très bricoleuse, je suis quelqu'un qui travaille beaucoup de ses dix doigts, ça pour ça, je m'ennuierais pas du tout* » (Dorothee). « *Le fait de m'arrêter,*

j'aurais mon mari qui serait là. Je veux dire, on est quand même des demi-journées ensemble » (Catherine). Cependant, ce qui les différencie des travailleuses retraitistes, c'est qu'elles exercent un travail, et que celui-ci n'est pas dénué d'intérêt : « Je suis quand même assez épanouie dans mon travail » (Dorothee).

Une expérience socialisante

Au terme de l'APE, la quasi-totalité des femmes semble se rallier à la solution du « compromis », du temps partiel (du travail à domicile pour les moins qualifiées). Les unes, essentiellement des femmes ayant un profil identitaire « possessif/retraitiste », y voient le moyen de se maintenir le plus possible au foyer tout en « rapportant » un peu d'argent ; les autres ne souhaitent pas s'investir dans un rôle au détriment de l'autre. Dans le premier cas, le compromis est surtout financier, dans le second cas, le compromis se fait au nom de la « qualité de vie ». L'expérience de l'APE est dans tous les cas fondatrice de cette nouvelle façon de voir : « Je me dis que vis-à-vis de comment j'étais avant, je dis, j'ai drôlement évolué (...) Je ne vois plus les choses de la même façon. Je ne suis plus dans mon monde de travail, et maintenant je suis plus dans mon monde maternel. C'est peut-être dû déjà par le fait d'avoir des enfants, et puis aussi le fait d'avoir eu la possibilité de réduire avec une contrepartie financière qui ne me souciait plus. Et puis là, ça m'aurait pas convenu, dès les trois ans de Mathilde, j'aurais demandé à revenir à temps complet ! C'est pas du tout mon objectif » (Catherine, assistante de cabinet « métier » qui resterait bien au foyer à présent). « Oui, toute façon, ça m'a changée un petit peu. Là, j'ai recommencé à retravailler mais pas à plein temps, je fais qu'un 34 heures » (Valérie, vendeuse « exclue » mère contrariée, ayant moyennement apprécié la période de l'APE). « Oui, parce que par rapport au travail, quand j'ai eu mon premier, je me suis pas posée la question de m'arrêter parce que j'avais pas de solution. Au premier enfant, on n'a aucun droit ou alors, fallait que je prenne une disponibilité et il en était pas question. Et le fait d'avoir arrêté, ça change... La façon de raisonner n'est plus la même. Avant m'arrêter de travailler, c'était presque impossible pour moi. J'avais jamais imaginé cela. Laisser son travail comme ça, je me disais, ça doit être compliqué. Et pas du tout ! Moi, je verrais bien un truc, là j'ai pris trois ans, et s'arrêter à des étapes précises par rapport aux enfants. Là je suis à 60%, ça va, mais j'imagine quelqu'un à 100%. Je sais pas, les vacances scolaires, des choses précises comme ça » (Odile, éducatrice spécialisée « bloquée », bon vécu et qui a souhaité reprendre à temps partiel).

La période de l'APE peut être perçue comme une expérience socialisante. Ainsi, les travailleuses retraitistes se sont reconstruites dans le rôle de femme au foyer puisqu'elles se verraient bien y demeurer. Cette reconstruction peu paraître logique au regard de l'investissement de la maternité de ces femmes d'une part, et de leur trajectoire professionnelle marquée par la précarité, d'autre part. Elle l'est également au regard de leur expérience positive du foyer.

Quant aux autres bénéficiaires, elles n'envisagent plus après l'APE de retravailler à temps complet. Là encore, si le passé de quelques-unes de ces femmes (Cf. leur réaction lors de la première maternité, leur volonté de se désengager professionnellement avant l'APE), peut rendre compte de l'éclosion d'un soi partiellement nouveau, pour toutes, l'expérience (partielle) du foyer a joué un rôle prédominant.

1. L'influence des enfants

On ne saurait oublier que la période de l'APE n'a pas seulement profité aux femmes. Les enfants demeurent les premiers bénéficiaires de la prestation, y compris et même surtout, lorsque les femmes ne se sont pas réalisées au foyer. Toutes estiment avoir été bien trop « utiles » à leurs enfants pour se résoudre à les « abandonner ». Car c'est bien à un abandon qu'est assimilée une reprise du travail à temps complet. Loin de dédouaner la femme de tout sentiment de culpabilité, celle-ci ayant rempli son devoir de présence auprès du jeune enfant, l'expérience de l'APE lui donne de nouvelles assises.

Selon S. Giampino, psychologue petite enfance,³⁷⁸ les femmes qui, s'étant arrêtées de travailler à la naissance de leur enfant, comptent reprendre une activité plus tard, n'ont cessé de repousser le moment opportun. A un an, l'enfant leur paraît trop petit pour être confié à la collectivité ou aux bons soins d'une étrangère. A trois ans, il leur paraît indispensable d'accompagner les premiers pas de leur progéniture à l'école. A six ans, il leur paraît tout aussi nécessaire de suivre l'apprentissage de la lecture, du calcul. A douze ans, l'entrée au collège, dans le monde des grands, ne saurait être troublée par la reprise du travail de la mère. Bref, ce n'est jamais le bon moment de retravailler, et les femmes finissent pas abandonner ce projet. Plus la femme reste au foyer, plus elle pense que la reprise d'un travail sera une expérience traumatisante pour l'enfant, cause de perturbations. Du reste, le comportement des enfants tend à laisser croire qu'ils ont effectivement bien du mal à se remettre du retour au travail de leurs mères.

Des qualités de la présence à une relation de qualité

En recourant à l'APE, les femmes souhaitaient profiter de leurs enfants et pensaient que les enfants allaient mieux profiter d'elles. Les deux objectifs n'en forment qu'un seul puisque les femmes profitent de leur enfant en s'en occupant elles-mêmes, et les enfants profitent de leur mère parce qu'elles s'occupent de lui. Nous avons vu que cet objectif avait été atteint du côté de la mère. Il l'a été aussi du côté des enfants : « *De voir sa mère ! (rires) Il est content, il est heureux. Je le sors, je l'emmène partout. Il est bien éveillé, je sais pas, il pousse bien. Il discute avec les gens* » (Bénédicte, ex serveuse « retraitiste »). « *Ca leur a permis d'apprécier que leur maman soit à la maison. De prendre le temps de tout faire. La grande, elle en a bien bénéficié aussi parce qu'elle avait pas d'école l'après-midi, on faisait plein d'activités ensemble. Prendre le temps* » (Virginie, auxiliaire puéricultrice « bloquée ») « *Ils sont contents. Ca nous a permis d'aller se balader, d'être plus souvent avec eux, de s'amuser avec eux, de pouvoir les emmener à des activités sportives, de les accompagner. Même à des sorties scolaires (...). Des fois, les enfants sont bien contents quand les mamans les accompagnent* » (Christine, employée de bureau « métier »). « *Le deuxième, je peux pas trop en parler parce qu'il a toujours vécu avec moi. Mais l'aîné, quand j'ai arrêté de travailler, il avait 4 ans et il était content que je l'emmène à l'école tous les matins, que je sois là le mercredi, que je fasse des choses avec lui. On allait à la piscine et tout ça. Avant, c'était plus compliqué à organiser tout ça. Il était moins stressé, j'ai l'impression* » (Maud, éducatrice jeunes enfants « entreprise »).

Créatrice de « contentement », la présence maternelle serait aussi rassurante. Les enfants n'auraient pas l'impression d'être abandonnés à leur sort en ce qu'ils pourraient compter en permanence sur l'extrême diligence de leurs mères : « *Je sais pas... Je suis disponible, ils le savent, je peux jouer avec eux quand ils reviennent de l'école. Je pense que ça, il doit pas y avoir beaucoup de mamans qui peuvent le faire* » (Natacha, ex employée de bureau « retraitiste »). « *Chloé quand elle a besoin de quelque chose, maman, elle sait où ça se trouve* » (Séverine, ex assistante maternelle « retraitiste »). « *Faut leur demander ! Je sais que Juju, elle est rassurée. Elle est moins susceptible, elle sait qu'elle peut compter sur moi* » (Delphine, serveuse « exclue », mère possessive). « *Beaucoup de sérénité parce que c'est vrai que quand on va chez une nounou, c'est toujours : pourquoi ?* » (Katia, femme de ménage « exclue », mère contrariée). « *Ma présence ne pouvait être que bénéfique de toute façon. Quand ils avaient besoin de quelque chose, j'étais là* » (Valérie, vendeuse « exclue », mère contrariée). « *En premier, du repos et puis, elles ont quand même le sentiment qu'on s'en occupe plus. Elles nous voyent davantage* » (Muriel, conseillère clientèle « entreprise »).

Les apports semblent ne pas se décliner selon le taux de l'APE. Les femmes qui ont seulement diminué leur temps de travail n'estiment pas avoir manqué de temps pour s'occuper de leurs enfants : « *Le fait d'être souvent*

³⁷⁸ Lors d'une conférence organisée à La Chaussée Saint Victor (41) sur l'initiative de l'association Familles Rurales, 2000.

là, je leur ai appris des tas de choses... Des jeux, on a joué ensemble... La vie quotidienne, on a fait des balades, j'étais tout le temps là, quoi ! » (Barbara, opératrice de laboratoire, « exécutante stable »). D'ailleurs, d'une façon générale, les femmes ayant pris une APE à taux réduit évoquent plus souvent les activités qu'elles ont partagées avec leurs enfants, ou qu'elles leur ont fait pratiquer. Alors que le mercredi à la maison apparaît pour une large part consacré à l'enfant, l'emploi du temps des femmes s'étant complètement arrêtées de travailler, est moins distinctement connoté « enfants ». Au quotidien, les femmes à la maison s'occupent davantage du ménage, de préparer les repas, qu'elles ne s'immiscent dans les jeux de leurs enfants : « *Je consacre beaucoup de temps à la maison, hein ?* » (Natacha, ex employée de bureau « retraitiste »).

Sans doute, les mères en APE à taux réduit cherchent à rendre leur présence la plus productive, la plus efficace possible parce qu'elle est limitée dans le temps. Bref, elles cherchent à rentabiliser la seule journée dont elles disposent : « *On fait beaucoup de dessins, ou faut jouer. Quand maman, elle joue à la poupée ! L'après-midi, c'est à elles* » (Muriel, conseillère clientèle « entreprise »). Les femmes en APE à taux plein ont, quant à elles, la possibilité d'étaler leur temps (elles sont aussi peut-être moins sollicitées par leurs enfants, habitués à les voir en permanence). Mais il est plus vraisemblable qu'il s'agisse d'une différence liée aux identités maternelles. En fait, le comportement des mères contrariées est, sur ce point, plus proche de celui des mères conciliatrices que de celui des mères possessives. Virginie (auxiliaire puéricultrice « bloquée »), par exemple, fait faire à ses filles des « *activités manuelles* » (découpage, coloriage, peinture...) chaque jour. Lydie (ex agent de service hospitalier « retraitiste »), pour sa part, explique que « *ça dépend des jours, s'il fait beau, on va se promener, du vélo. S'il fait mauvais, on est plus télé* ». Les mères conciliatrices et les mères contrariées auraient une conception plus « active », plus « pédagogique » de la présence auprès des enfants que les mères possessives.

Tout porte à croire que c'est parce qu'elles ne conçoivent pas autrement leur présence que comme nécessairement productive, que les femmes qui ont fait le choix du taux plein par défaut ne s'y retrouvent pas. Ainsi Clarisse (secrétaire « métier ») finit par trouver qu'elle n'a pas assez d'imagination pour occuper ses enfants à plein temps. Autant il lui était possible de leur consacrer un mercredi entier, autant elle estime ne pas avoir suffisamment de ressources pour assurer le même rythme au quotidien. Il lui semble alors que sa présence continue au foyer n'apporte rien à ses enfants, elle se sent inutile. C'est aussi un sentiment d'inutilité qui domine chez Elisabeth (« métier »), cette infirmière que le mi-temps déstabilise complètement. Incapable de se prendre en charge à la maison, elle ne peut se résoudre, comme prévu, à faire faire des activités à ses enfants. Parce qu'elle imagine que c'est ainsi que sa plus grande disponibilité doit être mise à profit, Elisabeth trouve que sa présence à la maison n'a servi à rien. Clarisse interrompt la prestation, toutes deux reprennent à temps complet. Mais lorsque le sentiment d'utilité n'a jamais été remis en question, quel que soit le contenu que les femmes y mettent, il est plus difficilement acceptable de reprendre une activité à temps complet.

D'un côté, la découverte du « mercredi » (de son apport), et plus largement de la présence à la maison hors temps scolaire, explique pourquoi une reprise à temps complet ne saurait avoir lieu : « *C'était un essai et puis, je me suis rendue compte que le mercredi, ça coupait vraiment la semaine pour les enfants parce que ça veut dire pas se lever le matin (...). Le mercredi, je trouve ça hyper important. La coupure. Qu'ils puissent se décontracter, se reposer* » (Maud, éducatrice jeunes enfants « entreprise »). « *Je suis pour m'en occuper. Pour avoir des heures de libres avec eux. Je dirais que c'est d'autant plus important quand ils sont à l'école primaire, et que là, il y a les devoirs à faire. Je pense une journée par semaine, ça permet de vraiment bien discuter* » (Ingrid, déléguée médicale « entreprise »).

De l'autre, la scolarisation du « bébé APE » rend compte du choix des femmes de (re)travailler à temps partiel : « *Moi, ce que j'aimerais, si j'avais à retravailler à l'extérieur, être là à la sortie de l'école. Qu'ils mangent à la cantine, qu'ils aient une journée de 9 heures moins le quart à 4 heures sans discontinuer... Mais que je sois là pour les récupérer, pour m'occuper d'eux à partir de 4 heures. Pour moi, ce serait l'idéal. Et puis, l'idéal, ce serait un jour par semaine, par exemple le mercredi* » (Viviane, ex assistante maternelle « exclue », mère contrariée). « *Disons que moi, ça me dérange pas de travailler mais je veux être là à la sortie de l'école. Je m'accroche à cette idée* » (Virginie, auxiliaire puéricultrice « bloquée »). « *Disons que maintenant Guillaume [le bébé APE] va à l'école donc quand il est à l'école que je sois là ou non... J'ai négocié tous mes mercredis et puis, je travaille deux week-ends sur quatre (...). Ils commencent à être grands quand même. Du moment qu'on soit à la maison le mercredi et puis le soir. Bon, dans la journée, ils sont à l'école* » (Mylène, aide sanitaire « exécutante stable »).

C'est au nom de leur croyance en les besoins de l'enfant, que les femmes justifiaient le recours à l'APE ; c'est au nom de leur certitude quant aux besoins de l'enfant, que les femmes justifient leur volonté de moins travailler (de travailler à la maison) à l'échéance de la prestation. Car, loin d'être achevée, la mission maternelle se pare de nouveaux enjeux à mesure que les enfants grandissent, qu'il s'agisse de suivre leur scolarité ou de leur faire

pratiquer des activités culturelles, sportives : « Mais, oui, quand elle va aller à l'école, ça me plairait bien d'être là pour l'aider. Pour suivre son éducation (...) J'ai pas envie de la rater celle-là » (Marianne, ex vendeuse « retraitiste »). « Parce que je trouve que, elle [l'aînée] a démarré son CP, elle est première de sa classe. Je trouve qu'elle se débrouille très bien. Ils apprennent mieux. Parce que je passe beaucoup de temps avec eux quand il y a des problèmes (...) La grande, j'ai vu comment elle travaillait à l'école et tout (...) J'ai pris le temps de m'en occuper, je vois le résultat, c'est ce que je veux dire » (Nelly, ex aide à domicile « retraitiste »).

« Pour eux, c'est bien parce que je peux leur faire faire des activités, bon, elle a appris à nager le mercredi, je l'emmène à la piscine, je reviens la chercher. C'est vrai que les anniversaires, on peut inviter les copines le mercredi parce que je suis là pour m'en occuper. Ca, c'est pas une nourrice qui peut le faire » (Laurence, assistante chef de projet « entreprise »). « L'intérêt, c'est que ça permet, notamment lorsqu'on a un enfant en âge scolaire et qui commence des activités... Depuis trois ans, ça permet de faire des activités le mercredi » (Ingrid, déléguée médicale « entreprise »).

« Maintenant, je travaille à plein temps. J'avais pris un congé (80%) pour mon deuxième enfant qui a maintenant trois ans et demi. Le mercredi était très apprécié. J'ai une fille de 6 ans et ça lui faisait une bonne coupure de semaine (sinon garderie le matin, cantine, garderie le soir). A plein temps, on ne peut plus rien faire. Les activités sportives sont souvent le mercredi, je n'ai personne pour les accompagner. Les semaines sont très longues. Merci » (secrétaire ayant laissé un commentaire sur le questionnaire envoyé par courrier).

Le suivi scolaire est plutôt mis en avant par les mères possessives, qui sont peu qualifiées, et ont envie que leurs enfants réussissent mieux qu'elles. Les activités apparaissent plus souvent dans les discours des mères conciliatrices (contrariées), qui sont relativement plus qualifiées. Si ces dernières ne se désintéressent pas de la réussite scolaire de leurs enfants (Muriel, conseillère clientèle « entreprise » : « Je ne suis pas du tout sévère. La seule chose que je leur demande, c'est de bien travailler à l'école »), elles craignent sans doute bien moins l'échec d'une part, et sont probablement plus sensibles aux normes d'épanouissement actuelles, d'autre part.³⁷⁹ Mais quel que soit l'objectif recherché, ils ont l'un et l'autre pour effet de réactiver la question de la disponibilité, d'assurer la permanence du sentiment d'utilité. Le rôle de mère, compris comme un devoir de présence, apparaît illimité dans le temps. Ainsi Frédérique (ex cadre commerciale « démobilisée »), à qui il est demandé de définir l'âge auquel les enfants ont le plus besoin de la présence de leur mère, répond : « Tout le temps. C'est marrant d'avoir comme ça deux enfants d'un âge différent...³⁸⁰ Je pense que la demande ne porte pas sur les mêmes choses ».

Néanmoins, la proposition d'un congé fractionnable, c'est-à-dire un stock d'années disponibles au-delà des trois ans, ne remporte pas un réel succès. Les femmes n'en voient pas « l'utilité »... « A la limite », un capital de temps divisible en mois et qui pourrait être utilisé à des périodes fixes (les vacances scolaires), ou critiques (maladie, difficultés scolaires), ne « serait pas une mauvaise idée ». A condition toutefois, qu'il ne faille pas renoncer, pour obtenir ce droit, aux trois premières années accordées par le dispositif actuel... Les femmes sont nettement plus intéressées par une éventuelle prolongation. Les trois années apparaissent comme un minimum, et nombreuses sont les mères qui auraient souhaité que l'APE soit accordée jusqu'à la première année de maternelle incluse, voire jusqu'à l'entrée en primaire.

Elles auraient ainsi pu accompagner les enfants lors de leur première rentrée en toute sérénité, et suivre cette scolarité naissante : « Parce que quatre ans, c'est vrai que c'est l'idéal. Parce que trois ans, c'est vrai que c'est juste la rentrée de l'enfant à l'école, et pour les personnes qui doivent reprendre leur travail, je trouve que ça fait juste. C'est tout faire en même temps » (Armelle, opératrice soudeuse « exclue », mère possessive). « On va être gourmande. Jusqu'aux 5 ans de l'enfant. Faut peut-être pas plus, faut peut-être pas exagérer non plus, on va pas en demander de trop quand même. Vous avez testé jusqu'à trois ans, pourquoi, parce qu'après l'enfant va à l'école. Mais c'est vrai que 5 ans, ç'aurait été bien (...) Pour être encore deux ans supplémentaires avec mon enfant. Pour l'emmener à l'école, pour faire les petits travaux manuels avec elle. Quand elle revient de l'école, elle a des petits cahiers, elle chante des chansons. Je peux le faire le week-end mais faut le temps ! » (Barbara, opératrice de laboratoire « exécutante stable »). « On nous donne un congé jusqu'aux trois ans de l'enfant mais... c'est vrai qu'ils sont petits, ils ont besoin de nous, c'est un fait, mais je crois qu'après, ils ont encore plus besoin de nous, davantage. Déjà, à la rentrée de CP » (Christine, secrétaire « métier »). L'entrée en primaire correspondrait également à un âge où les enfants tendent à devenir plus autonomes : « Je trouve qu'à six ans, ils sont bien plus dégourdis qu'à trois. Non, parce qu'à trois ans, ils sont grands mais ils sont encore petits, ils ont encore besoin de maman, de maternage. Qu'à six ans, non, ça y est. Même s'ils en ont encore besoin, quand ils

³⁷⁹ François de Singly, *Le soi, le couple et la famille*, op. cit., p.127.

³⁸⁰ Au moment de l'enquête, l'aînée issue d'une première union a 19 ans et la seconde a 3 ans ½.

arrivent au CP, les copains, les copines, ils prennent beaucoup le dessus » (Virginie, auxiliaire puéricultrice « bloquée »).

Quelques femmes, essentiellement des mères possessives, verraient volontiers le dispositif se prolonger encore au-delà, à la fois pour des raisons éducatives (accompagner l'enfant au cours de sa scolarité) et financières : « Ce qu'il y a c'est que ça dure pas assez longtemps l'APE (...) Moi, j'aurais bien aimé... C'est difficile à dire parce que les enfants, ils ont tout le temps besoin des parents, mais au moins jusqu'aux 10 ans de l'enfant. Parce que quand ils attaquent le CP, le CE1, il faut être présent » (Natacha, ex employée de bureau « retraitiste »). « Ca pourrait aller jusqu'à 18 ans ! (...) Je crois que tout le monde dirait ça. Jusqu'à plus finir » (Séverine, ex assistante maternelle « retraitiste »). « Trop court (...) C'est rémunéré trois ans mais ce serait rémunéré pendant les dix premières années, enfin, ça fait peut-être beaucoup. Même jusqu'aux 16 ans. On fait pas les enfants pour que la CAF nous les élève mais quand on a plus besoin d'argent, c'est quand ils rentrent au CES » (Delphine, serveuse « exclue », mère possessive).

La question de la prolongation a donné lieu à de nombreux commentaires sur les questionnaires, alors même que les femmes n'étaient pas invitées à s'exprimer à la fin, preuve que le sujet leur tient à cœur. Une femme aurait souhaité poursuivre une expérience qu'elle a fortement appréciée : « J'aurais souhaité que ce congé dure beaucoup plus longtemps. C'était formidable » (Standardiste, taux plein). Une autre aurait, sans doute, souhaité accompagner son enfant en maternelle : « Suggestion : prolonger l'APE jusqu'aux 4 ans de l'enfant » (Aide-soignante, taux réduit). D'autres suggestions sont plus surprenantes : « Pourquoi arrêter l'APE aux trois ans de l'enfant ? Il serait bien de prolonger ce bénéfice au-delà des trois ans de l'enfant et d'inciter les mères à travailler moins » (Employée de bureau, taux plein). Une extension du dispositif actuel ne manquerait pas d'avoir des répercussions favorables sur l'emploi : « Je voudrais seulement dire qu'il est bien dommage que l'Etat ne donnerait pas un salaire aux femmes qui voudraient rester chez elles. Il y aurait peut-être moins de chômeurs » (Agent d'entretien, taux plein). « Je me permets seulement de vous dire de continuer APE jusqu'aux 6 ans pour les mi-temps car cela permettrait aux mamans d'être plus disponibles le soir. Surtout quand il y a plusieurs enfants en bas âge, ils ont besoin de nous plus longtemps que l'âge de trois ans. Je pense et cela est un avis personnel que les mamans restant à mi-temps donneraient emplois à mi-temps aux chômeurs de longue durée et cela leur permettrait de rester actifs et leur ouvrirait des portes sur des futurs emplois en plus des 35 heures à l'avenir. Idée à suggérer au ministre, non ? » (Commis de cuisine, taux réduit). Enfin, une femme souligne que le travail maternel, qui a une utilité « sociale »,³⁸¹ mériterait bien d'être un peu plus considéré : « Je souhaiterais que soit créée une allocation spéciale pour les femmes au foyer car j'estime que c'est un travail et un investissement à part entière, nécessaire pour le bien-être de chacun, socialement » (Femme au foyer, taux plein).

Il reste que certaines femmes trouvent que le dispositif actuel leur convient bien. Il s'agit ici d'une opinion émise par des mères conciliatrices et contrariées. D'abord, trois ans est l'âge légal de l'entrée en maternelle. Ce qui implique à la fois une diminution des frais de garde et une disponibilité maternelle moins importante : « La durée de trois ans, disons que ça correspond à l'entrée en maternelle... Mais bon après, c'est vrai qu'on a moins de frais, c'est vrai que c'est normal que ça corresponde aux premières années, c'est là qu'il y a le plus d'investissement, des frais de garde. C'est logique, quoi ! » (Carole, assistante sociale « métier »). « Moi, je pense que c'est bien. C'est bien parce qu'après quand ils vont à l'école, c'est différent de toute façon. Ils ont plus besoin de la même présence qu'avant. Quand ils vont à l'école, on les perd un petit peu, donc... » (Valérie, vendeuse « exclue », mère contrariée).

Ensuite, pour les femmes qualifiées, s'arrêter plus longtemps, c'est courir le risque de s'évincer durablement du monde du travail, de se faire « piéger » : « J'ai l'impression qu'on tombe dans un piège. La personne va s'arrêter une dizaine d'années, elle va vouloir reprendre, parce que ça semble difficile définitivement si elle a déjà travaillé auparavant. Ou alors, après faut qu'elle fasse des activités de bénévolat... Sinon, s'arrêter

³⁸¹ Cette idée est largement défendue par Marie-Pascale Desplancq-Nobécourt dans son livre Oser être mère au foyer, Albin Michel, 2001. Elle s'y attache à montrer le rôle majeur de la femme au foyer au sein de la société, à la fois de par son engagement dans le tissu associatif (p.69 et suivantes), et de par sa capacité à former de futurs citoyens équilibrés (p.132 et suivantes). La thèse, qui coure en filigrane tout au long de son livre, vise à démontrer que l'absence de la mère, est néfaste pour le développement et le bien-être de l'enfant, et par conséquent pour la société : « Plutôt que de regagner une maison où personne ne les attend, ils sont nombreux à rentrer du collège par le chemin des écoliers, déambulant en bande le plus longtemps possible, à la merci des influences parfois négatives qui les entraînent parfois, loin du regard des adultes, à une certaine surenchère dans les transgressions (...) C'est parfois dans de telles circonstances que les influençables ou les "mal dans leur peau" risquent de dérapier vers les comportements de "sauvageons" » (p.169). On n'est pas loin des thèses moralistes du XIX^{ème} siècle.

complètement, les enfants grandissent. Petits, c'est sûr, y a de la demande mais quand ils sont plus grands... Les journées peuvent être longues à la maison. Et puis, faut retrouver du travail après. Y a pas de garantie de reprise après » (Odile, éducatrice jeunes enfants « bloquée »). « *C'est bien. J'ai trouvé que c'était long pour moi mais je pense que trois ans, c'est bien. C'est l'âge où les enfants entrent à l'école (...) Après, ça devient un piège, quoi ! On vaut vraiment plus rien sur le marché du travail (...) C'est une solution qui m'a satisfaite. Maintenant, c'est vrai qu'il faut réfléchir à ce que ça peut indiquer pour la femme en général. Si c'est pas une façon déguisée d'enlever les femmes du monde du travail* » (Frédérique, ex cadre commercial « démobilisée »).

Une reprise à temps complet ne compromettrait pas seulement les activités périscolaires et le suivi de la scolarité. La plus grande disponibilité a permis de découvrir un versant plus sympathique du rôle de mère. Tandis que le travail à temps complet conduit à n'assurer que l'essentiel de ce rôle, l'entretien de l'enfant, l'apprentissage des règles (où le parent endosse le rôle de censeur), un travail à temps partiel permet de développer des relations plus intéressantes, de « *complicité, de confiance* » (Dorothee, agent de service hospitalier « métier »). Ces moments font aussi partie de la « *qualité de vie* », à laquelle les femmes ne souhaitent pas renoncer, et qui n'apparaît donc pas simplement être une question d'organisation. « *La qualité de la relation* » (de présence) semble être définitivement associée à la « *quantité des relations* » (de présence). A plus forte raison que les femmes, plus sereines, se montrent plus patientes envers leur progéniture. Les réponses à la question : « *Que pensez-vous que votre présence a apporté à vos enfants ?* », sont à cet égard parfaitement évocatrices : « *Je dirais pas moins stressés mais que leur mère est plus à l'écoute pour eux, quoi !* » (Annabelle, ex agent de service hospitalier « retraitiste »). « *Une maman plus disponible, des fois peut-être moins agressive parce que justement, on a plus le temps. Plus souple, quoi !* » (Catherine, assistante de cabinet « métier »). « *La stabilité... Sûrement être moins stressée* » (Christelle, aide-soignante « métier »). « *Je pense que c'est plus de détente, d'attention. Le fait que je prends plus de temps par exemple, le soir, pour lire des livres (...) C'est le fait d'être plus détendue par exemple, le matin, de pouvoir discuter* » (Ingrid, déléguée médicale « entreprise »). « *Le fait de pas travailler le mercredi, ça me permet aussi d'être un peu moins énervée donc plus à l'écoute* » (Laurence, assistante chef de projet « entreprise »).

Christelle raconte que lorsqu'elle s'est retrouvée à mi-temps, elle a tout d'abord continué sur le même rythme que si elle avait travaillé à temps complet : « *On prend l'habitude de courir que même quand je travaillais à mi-temps, je faisais pas la différence. J'allais faire les courses, je disais : allez Hugo, dépêche-toi, il faut qu'on soit là à telle heure ! Et puis, un jour, je me suis dit : tu travailles à mi-temps et si t'as pas le temps de faire ça aujourd'hui, tu feras ça demain !* ». Dès lors, il n'était plus question de retourner vers l'ancien rythme de vie. Le travail à temps partiel (à domicile) participe donc de la recherche d'un cadre de vie « *équilibré* » pour les enfants : « *Disons un certain équilibre puisque c'est vrai qu'avec mes horaires, c'est vrai que quand je fais les soirs, c'est mon mari qui vient les récupérer, un certain équilibre. Des jours pas trop perturbés* » (Elisabeth, infirmière « métier »). « *Du repos, c'est important. Parce que les lever le matin de bonne heure et le soir, on rentre pas forcément tôt, ça fait des journées très très chargées.* » (Muriel, conseillère clientèle « entreprise »). Il s'agit d'une part, que les enfants ne soient pas bousculés par le rythme du travail de leur mère et d'autre part, qu'ils continuent de bénéficier d'une mère dispose (disposée à s'occuper d'eux).

Le chantage affectif des enfants

L'engagement de la mère auprès de ses enfants se poursuit après l'APE. L'enfant est toujours « *trop petit* » : « *Par exemple, pour les leçons. Il faut tout le temps être derrière eux. C'est bien de les récupérer après la journée d'école. Ils sont encore petits, hein ? Donc, ils sont crevés de leur journée, si en plus, il fallait qu'ils aillent à la garderie ou chez une nourrice...* » (Natacha, ex employée de bureau « retraitiste »). « *J'ai mon fils qui n'a que quatre ans, il est encore petit et je veux pas prendre tout mon temps et le laisser de côté. Il est trop petit pour que je m'investisse* » (Armelle, opératrice soudeuse « exclue », mère possessive). « *Elles sont encore trop petites pour que je m'investisse* » (Edwige, auxiliaire puéricultrice « métier »). « *Clément a sept ans, c'est encore petit. Il a encore besoin de moi même s'il est complètement autonome avec ses amis. Mais je suis toujours là s'il a envie de jouer... C'est vrai que Valentine qui a trois ans, elle a beaucoup beaucoup besoin de moi (...) Je la trouve toute petite petite* » (Ingrid, déléguée médicale « entreprise »).

L'enfant a également trop pris l'habitude d'avoir sa mère à la maison, et les femmes estiment qu'il ne comprendrait pas de se retrouver « *seul* » du jour au lendemain : « *Peut-être pour le petit, ce serait plus dur. Parce qu'il m'a toujours connue* » (Annabelle, ex agent de service hospitalier « retraitiste »). « *Comme mon fils n'a jamais été en nourrice, c'est pas évident. Enfin, il acceptera pas, quoi ! (...) Pour lui, une maman, ça reste à la maison. Enfin, je suis à lui* » (Marlène, ex employée de maison « retraitiste »). « *Je crois que ma fille, elle a pris l'habitude que je sois là le mercredi et pour elle, c'est presque naturel, enfin, c'est naturel, c'est un acquis.*

Et puis, bon, Geoffroy automatiquement puisque j'ai pris cette APE lorsqu'il est né » (Laurence, assistante chef de projet « entreprise »).

De plus, en grandissant, les enfants sont devenus demandeurs : *« Et puis, ma grande, elle est grande maintenant, elle demande de l'attention. Elle pose des questions, tout ça, faut être présent »* (Annabelle, ex agent de service hospitalier « retraitiste »). *« Bah, elles comptent beaucoup sur moi. Même le midi, elles mangent pas à la cantine (...) Je vais les chercher à l'école, je les emmène à l'école, je l'accompagne aux sorties scolaires, aux sorties à la piscine »* (Nelly, ex aide à domicile « retraitiste »). *« C'est peut-être pour ça que j'hésite à trouver un travail fixe loin, avec des horaires qui me conviennent moins. Pour moi, c'est important de les emmener à l'école, de les suivre... Et mon fils a besoin toujours d'avoir l'avis de sa mère. Même les câlins... »* (Delphine, serveuse « exclue », mère possessive).

Ce n'est probablement pas un hasard si les mères possessives/travailleuses retraitistes sont particulièrement bavardes sur le sujet. Compte tenu de leur sens de l'enfant et de leur peu d'empressement à rejoindre la sphère de travail, elles ne peuvent qu'appréhender la séparation et trouver les arguments qui légitiment un retrait plus long : *« Quand je suis pas là, ça va pas ! Ils ont leurs petites habitudes »* (Séverine, ex assistante maternelle). *« Si j'étais pas là, je pense qu'ils s'ennuieraient. Faudrait leur demander à eux. Mais il y a pas longtemps, j'ai emmené mon mari au travail parce que son vélo était à plat, c'était à midi. Mon fils aîné est rentré quelques minutes avant moi, hein ? Il m'attendait dans le couloir : "Maman, t'étais où ? Je m'inquiétais" »* (Marlène, ex employée de maison). Selon Séverine, il aurait fallu qu'elle mette sa dernière fille dès l'âge de quatre mois en garde, c'est-à-dire juste après le congé maternité, pour que la séparation se passe bien. Maintenant, il est trop tard pour qu'elle la vive bien. Mais Séverine ne voulait pas confier sa fille si jeune et c'est pourquoi elle a demandé l'APE. Marlène tient le même raisonnement : *« Je dis qu'il aurait fallu qu'il aille à la nourrice tout de suite, à 3 mois. Il aurait eu l'habitude de voir sa nourrice tout petit mais là, à 5 ans, c'est juste. Il veut même pas aller coucher chez ma mère »*. Mais elle non plus ne pouvait se résoudre à quitter son fils. C'est l'histoire du serpent qui se mord la queue.

En outre, les enfants n'hésitent pas à faire savoir à leurs mères qu'ils ne sont guère disposés à les voir s'absenter, et par conséquent, à les laisser retravailler « la conscience tranquille ». Nous en voulons pour preuve leur attitude quand la reprise du travail a effectivement lieu, même lorsque cette reprise s'effectue à temps partiel : *« Il était devenu très vilain à l'école et à la maison, il faisait des colères »* (Marlène, ex employée de maison « retraitiste », devenue employée d'école à mi-temps). *« Ça me permet d'être avec eux, entre autres, le mercredi. Et ça me coupe pas complètement parce que c'est vrai qu'avoir été trois ans avec eux, et du jour au lendemain, de retourner travailler à temps complet, ils auraient peut-être du mal... Le petit a eu du mal un petit peu à l'accepter (...) La première semaine, c'était des crises de larmes (...) C'est vrai que dans sa tête, il devait se dire : elle était là pendant trois ans et puis du jour au lendemain, plus personne »* (Valérie, vendeuse « exclue », mère contrariée, reprise à 4/5^{ième}). *« Le petit n'a jamais connu de nourrice. Le départ à l'école a été beaucoup plus compliqué que l'aîné. Il voulait pas me quitter, c'étaient des pleurs »* (Odile, éducatrice spécialisée « bloquée », reprise à 4/5^{ième}). *« Elle [la deuxième], elle a bégayé pendant quinze jours alors qu'elle parlait couramment depuis l'âge de deux ans, c'était assez impressionnant. Et Adeline, elle nous a réagi avant parce qu'elle avait six ans donc... C'était des crises de larmes : "Je veux pas que tu reprennes ! Il n'en est pas question !" Et ça été très dur »* se souvient Virginie (auxiliaire puéricultrice « bloquée », reprise à mi-temps). Les mois qui suivront la reprise du travail ne seront pas plus faciles à vivre. Les deux enfants, confiés à une baby-sitter, feignent d'ignorer leur mère lorsque celle-ci rentre au domicile. Virginie pense qu'elles lui font payer son absence.

Il s'agit ici de remarques émises par d'ex bénéficiaires à taux plein. Le problème ne se pose pas pour les bénéficiaires à taux réduit si elles ont poursuivi à temps partiel après l'APE. Ce qui n'a pas toujours été possible. Barbara (opératrice de laboratoire « exécutante stable ») n'a pas obtenu le temps partiel tant convoité. La fin de l'APE lui a été difficile : *« Quand j'ai repris à temps complet, j'ai culpabilisé à fond »*. Non seulement, elle déplore de ne plus avoir le temps de partager des moments de loisirs avec ses enfants : *« On fait du découpage, du collage. On faisait plein de choses intéressantes toutes les deux. On a fait de la cuisine que maintenant, j'ai plus le temps de tout ça. Manon, elle m'a rapporté des recettes, j'ai pas le temps de lui faire qu'avec Périne, on a fait de la pâtisserie »*. Mais de plus, elle doit affronter leur incompréhension : *« Ma fille, la dernière fois, elle m'a dit : "Maman, tu joues pas avec moi..." Alors j'ai dit : tu sais, j'ai pas beaucoup de temps »*.

Cependant, les enfants ne vont pas systématiquement mal lorsque les femmes reprennent à temps complet. *« Je veux dire, j'ai pas de reproche, j'entends des mamans, les enfants se plaignent : pourquoi tu travailles ? Nous, on n'a pas de reproches »* constate Clarisse (secrétaire « métier »). De prime abord, on peut se demander si

Clarisse -qui avait mal vécu la période de bénéfice- n'était pas tellement désireuse de reprendre une activité professionnelle, qu'elle n'a pas perçu d'éventuelles tensions chez ses enfants ?

En réalité, il semble peu probable de passer à côté de crises d'angoisse ou de comportements de régression. Les enfants ne semblent user de pression à l'égard du travail de leur mère que lorsqu'ils perçoivent une faille chez cette dernière. Marlène culpabilisait : « *J'étais heureuse d'avoir trouvé du travail et je me sentais coupable d'abandonner mes enfants* ». Virginie était très inquiète à l'idée de reprendre son travail d'une part, de laisser ses enfants, d'autre part. Ses deux filles réagissent en fonction.

Les explications données aux enfants, lors de la reprise du travail de leur mère, rendent également compte de la manière dont ceux-ci sont encouragés à exprimer, ou non, leur désaccord. Clarisse laisse peu de prise à ses enfants pour se révolter contre son activité : « *On a des loisirs aussi, on lui explique que c'est parce que je travaille. On ne lui dit pas tout le temps mais il sait bien* ». Le travail de la mère apparaît une condition absolue d'une vie plus agréable pour toute la famille.

Virginie présente, pour sa part, le travail comme une obligation de la vie d'adulte : « *Faut bien leur faire comprendre que le travail c'est indispensable aussi. C'est bien que je reprenne mon travail. Leur faire voir que rester à la maison, c'est bien, mais on est obligé de travailler. Bah, on leur montre ce que c'est que la vie, quoi ! Qu'ils soient pas déphasés* ». Relancée sur l'expression « on est obligé », Virginie se rétracte : « *Obligé de travailler mais je leur dis bien que mon travail me plaît quand même. Que c'est quand même pas imposé, quoi ! On est obligé mais on aime ce qu'on fait dans la mesure du possible* ». Parce que son travail lui « plaît quand même », Virginie résiste au chantage affectif de ses filles. Bien que souffrant de leur attitude, elle a déjà repris à mi-temps et ne songe nullement à cesser de travailler : « *J'en avais envie de reprendre toute manière, je me voyais pas rester à l'âge où elles auraient 10-15 ans à la maison sans travailler. Ils ont pas les mêmes besoins même s'ils ont besoin de présence, c'est pas les mêmes* ». De plus, Virginie ne considère pas que la reprise de travail soit néfaste pour ses filles. Bien au contraire, celle-ci ne peut que les aider à s'émanciper. Il lui importe aussi, en tant que mère, de ne pas tomber dans le piège de la « toute puissance maternelle »³⁸² de l'idéalisation de son rôle : « *Ah, oui, j'ai peiné. C'est vraiment très difficile. Mais c'est le fait de les laisser. Je me sentais indispensable. Et c'était très bien justement qu'il y ait cette coupure justement* ».

Souvent, les mères conciliatrices/contrariées constatent, bien malgré elles et sans en être particulièrement ravies, que le second enfant est moins indépendant, voire plus « caractériel » que le premier : « *Ma fille aînée, c'est une petite fille qui est calme, qui est réservée, qui ferait pas de mal à une mouche, mais qu'est très timide. C'est une petite fille qui obéit, quoi ! Par contre, la deuxième, c'est pas la même chose. Elle est cool, elle est calme mais elle est très têtue. J'ai beaucoup de mal avec la deuxième (...) Peut-être la façon dont je les ai élevées, mais Manon, la deuxième, elle aurait tendance à regarder sa sœur et... Peut-être que je lui en ai trop fait aussi parce qu'elle compte trop sur moi, Manon. Alors, elle fait rien* » (Barbara, opératrice de laboratoire « exécutant stable »). « *L'aîné est très nerveux, il a besoin de se dépenser. Il est vif, s'intéresse à tout. Le deuxième est plus calme et moins indépendant. Je me rappelle, l'aîné au même âge, il était beaucoup plus indépendant. Il allait chez une nourrice que le petit n'a jamais connu de nourrice* » (Odile, éducatrice spécialisée « bloquée »). « *C'est vrai que l'aînée, je travaillais, donc elle a été indépendante très rapidement, si vous voulez. Alors, que lui, c'est un vrai bébé, quoi ! A l'âge qu'il a, sa sœur, elle s'occupait déjà, c'est pas du tout la même chose* » (Elisabeth, infirmière « métier »). Ce que ces femmes reprochent finalement au second enfant, c'est de se laisser « un peu trop vivre », de compter de trop sur son entourage, de ne pas prendre assez d'initiatives. Quelque part, elles savent bien qu'elles sont un petit peu responsables (« *peut-être la façon dont je les ai élevées* », « *il allait chez une nourrice* »), qu'elles se sont trompées en pensant que leur plus grande disponibilité pourrait les aider à mieux soutenir le travail d'autonomisation. Elles ont bien sûr du mal à admettre l'échec de leur éducation (« *elle aurait tendance à regarder sa sœur* »).

Pour les mères possessives/travailleuses retraitistes, il n'est pas question de rompre avec leur « toute puissance maternelle ». Même si elles doutent, parfois, d'agir pour le mieux –vraisemblablement comme toute mère au foyer qui craint de trop couvrir [ses enfants] au détriment de leur autonomie-³⁸³ elles sont bien trop heureuses d'entretenir une relation fusionnelle avec leurs enfants. En outre, le fait que les enfants ne « se plaignent pas » a vite raison de leurs états d'âme : « *Si je m'en vais travailler, qui c'est qui va s'en occuper ? Ils ont toujours été habitués à ce que ce soye maman. Ca fera peut-être du bien tôt ou tard qu'ils lâchent un peu maman mais maman aime bien pouponner, alors !* » (Lydie, ex agent de service hospitalier). « *Je suis toujours là, c'est peut-*

³⁸² Sylviane Giampino, Les mères qui travaillent sont-elles coupables ?, op. cit., p.112.

³⁸³ Ibid., p.19.

être pas mieux mais... (...) Voilà, je suis toujours là pour elles » (Nelly, ex aide à domicile). « Je dirais que je suis peut-être un peu trop maternelle, qu'il faudrait que je le sois moins, c'est pas non plus forcément bon. Mais mon fils ne se plaint pas » (Marlène, ex employée de maison). « J'arrive pas, on n'arrive pas à les lâcher. C'est peut-être un peu trop sur eux, en fin de comptes, mais bon, ils s'en plaignent pas » (Séverine, ex assistante maternelle). Le manque d'autonomie des enfants est évidemment, ici, très bien perçu. Lorsque son fils qui dort chez sa grand-mère, se met à hurler, à minuit, qu'il veut sa mère, Marlène accourt pour venir le chercher. Lorsqu'elle apprend que sa fille, confiée aux bons soins de son père, pleure toute la soirée parce qu'elle est partie à son club de gymnastique, Nelly décide d'abandonner les cours.

Lors de la reprise d'activité, les femmes ne créditent les crises de larmes, les reproches de leurs enfants, elles ne cèdent à leur chantage, que lorsque cela va dans le sens de leur intérêt propre.

Soit elles supportent elles-mêmes très mal les conditions dans lesquelles s'effectue la reprise d'activité : « *Au départ, elle le vivait très mal d'aller chez la nounou. Et pourtant, une nounou qui est très bien, jamais de problème avec. Par contre, elle voulait pas y aller. Elle braillait tous les matins. Et puis, quand j'étais en congé parental, le matin, elle dormait, elle avait l'habitude de faire la sieste, l'habitude de presque pas vivre à son rythme mais presque, et évidemment du jour au lendemain, j'ai dit : ça c'est fini... Bon, j'aurais pu aussi ne pas me fier à l'habitude qu'elle avait, mais bon, vu que ça me plaisait pas, c'était une raison supplémentaire pour s'arrêter* », raconte Katia (mère contrariée). Femme de ménage (« exclue ») avant l'APE, dans un complexe de loisirs d'où elle a démissionné, elle avait tenté de retravailler en usine : « *J'ai fait juste après l'APE une formation et j'ai tout laissé tomber, parce que l'usine ne me plaisait pas. C'était beaucoup trop de contraintes. C'était une formation donc j'étais moins payée que les autres, j'avais des frais énormes, et puis, l'ambiance de l'usine ne m'a pas du tout plu (...) Je me retrouvais avec beaucoup plus de frais que ce que je gagnais, mais si ça m'avait beaucoup plu, peut-être que je serais restée* ».

Soit elles n'ont tout simplement pas envie de retravailler et préfèrent rester à la maison. C'est le cas de Nelly (ex aide à domicile « retraitiste »), actuellement en congé maternité pour un troisième enfant. Depuis la fin de l'APE, cette dernière n'a pas réellement retravaillé, effectuant quelques remplacements en tant qu'aide à domicile de ci, de là. A cette fin, elle avait dû passer le CAFAD (Certificat d'Aptitude Professionnelle d'Aide à Domicile). Très fière d'avoir obtenu ce diplôme, elle ne semble pourtant pas très pressée de le faire valoir. Elle compte reprendre une APE après la naissance de son troisième enfant. L'enquêteur lui demande ce qu'elle ferait si on lui proposait un emploi à l'issue de son congé maternité. Nelly répond qu'elle refuserait sans hésitation : « *Mais un enfant, voir sa mère travailler, c'est dur. Moi, ma grande, elle l'accepterait pas. Parce qu'elle a toujours été habituée à ce que je soye là. Et je me suis mise nourrice agréée un peu pour ça.*³⁸⁴ *Pour essayer de rester auprès d'elle, à la maison* ». L'enquêteur se tourne alors vers la petite fille, âgée de huit ans, et lui demande « *Qu'est-ce que tu dirais si maman retravaillait ?* ». L'enfant se met à crier et à pleurer : « *Je veux pas qu'elle travaille !* ». Des paroles réconfortantes, « *Ce n'était qu'une question, rassures-toi, je n'ai pas dit que maman allait retravailler* », ne suffisent pas à calmer la fille aînée de Nelly. Non sans un regard attendri pour sa fille, elle commente : « *Toute façon, quand on parle que je travaille, c'est terminé. Y a plus à chercher à expliquer et tout* ».

L'attitude des enfants à l'égard du travail de leur mère n'influence pas cette dernière dans sa décision finale : retravailler ou pas. Tout au plus, peut-on supposer que c'est pour prévenir les réactions des enfants, que les femmes envisagent de travailler à temps partiel. Toutefois, nous l'avons vu plus haut, les enjeux éducatifs, le propre bien-être de la femme en tant que mère et en tant que professionnelle, interviennent pour beaucoup dans ce choix de travail. Si le comportement des enfants peut conforter le choix de sa mère, légitimer celui-ci après coup, il ne donne pas lieu à des revirements de situation : une femme qui a fermement décidé de retravailler ne s'arrête pas pour contenter ses enfants. Une femme qui a moyennement envie de retravailler ne fait que saisir l'occasion donnée par les crises de l'enfant, pour repousser son entrée sur le marché du travail, ou retourner au foyer après une tentative ratée.

2. L'influence des conjoints

Trois années sont largement suffisantes pour prendre de nouvelles habitudes auxquelles il devient difficile de renoncer. Habitudes des femmes, habitudes des enfants, et celles que nous allons aborder à présent : habitudes conjugales, habitudes des conjoints. Pendant trois années, le conjoint s'est trouvé déchargé de bon nombre de tâches domestiques (du peu qu'il pouvait effectuer auparavant s'il ne participait déjà pas beaucoup). Il s'est

³⁸⁴ Avant l'APE, Nelly a demandé son agrément. Mais elle n'a eu aucune proposition d'enfant à garder.

habitué à la disponibilité de sa femme pour lui-même et pour les enfants. La marche arrière est-elle possible ? De plus, le changement d'organisation a laissé l'avantage à l'homme. La nouvelle donne a pu lui permettre de réaliser des projets, rendant difficile, de toutes les façons, le retour au mode d'organisation conjugale qui prévalait avant l'APE.

La pression conjugale directe

Les femmes sont unanimes, puisqu'elles étaient plus souvent, voire en permanence à la maison, elles ont très peu sollicité l'aide de leurs conjoints. Elles ont pris en charge quasiment tout le travail domestique. Ceci, y compris lorsqu'elles ont simplement opté pour une diminution de leur temps de travail. Un constat nullement surprenant puisqu'il a été démontré que la réduction du temps travail, renforce la division sexuée des rôles : « La pratique du travail à temps partiel entraîne immédiatement la réversibilité de la participation masculine au travail domestique et le retour au schéma classique de répartition des tâches entre conjoints ». ³⁸⁵

La période de l'APE a donc déchargé les maris des tâches domestiques. Certes, la plupart des conjoints ne participaient déjà guère, voire pas du tout, au ménage, à l'éducation des enfants avant. Ce qui a changé, c'est l'état d'esprit qui accompagne ce partage inégalitaire. Le fait est devenu « normal ». Celui qui est à la maison le plus souvent doit en assurer l'entretien, « il a plus le temps », « c'est logique » : « C'est vrai que pendant trois ans, en étant à la maison, je me voyais mal lui demander quand même de faire la vaisselle ! » (Frédérique, ex cadre commerciale « démobilisée »). De « résignées », les femmes sont devenues « consentantes ». Non seulement, les maris n'ont plus rien à faire, mais de plus, on ne leur reproche plus leur position de retrait. Les seules mécontentes sont les femmes qui ont plus ou moins mal vécu la période d'APE, comme Elisabeth (infirmière « métier ») : « Donc, moi, je me considérais un peu comme la femme de ménage de la maison. Puisque j'étais là donc je faisais ». On peut supposer d'ailleurs que leur assignation aux tâches domestiques a exacerbé leur mal-être au cours de cette période, et peut-être même influencé leur choix de reprendre à temps complet.

Ainsi épargnés, les hommes sont plus décontractés et l'entente conjugale semble y gagner, là encore, « en qualité » : « Par rapport à mon mari, c'était mieux avec mon mari. Parce qu'il y avait moins de stress et puis vu que j'étais à la maison, tout ce qu'il fait là, il le faisait pas, ça c'est sûr ». (Clarisse, secrétaire « métier »). Comme pour les relations avec les enfants, les relations conjugales profitent de l'attitude plus détendue des femmes, elles-mêmes soulagées des contraintes de la bi-activité, du surmenage professionnel : « J'étais moins nerveuse. J'étais plus disponible pour tout le monde, pour eux, pour lui. Je savais que le lendemain, je travaillais pas donc j'avais le temps de plein de choses. Et puis, discuter, pas tout le temps courir » (Barbara, opératrice de laboratoire « exécutante stable »). Enfin, la plus grande disponibilité féminine permet aux deux conjoints de « se retrouver » : « On est davantage ensemble, on fait plus de choses ensemble » (Christine, employée de bureau « métier »).

De sorte que le retour au travail n'a pas été sans poser quelques difficultés, lorsqu'il a fallu que les hommes renoncent au confort domestique auquel les avaient habitués la période de l'APE : « Il y a eu une mise au point à faire en disant : une fois que je serai pas là, tu seras obligé de t'en occuper, de les emmener à l'école, ce qu'il faisait pas avant (...) Ca été difficile pour tout le monde, en fait, de s'y remettre » (Virginie, auxiliaire puéricultrice « bloquée », repassée à mi-temps). « C'est toujours perfectible ! Surtout depuis que je retravaille, là il faut qu'il reprenne le rythme-là ! (...) Mais bon, du moment que je retravaille, petit à petit, je lui fais comprendre qu'il faut en faire un peu plus » (Frédérique, ex cadre commerciale « démobilisée », passée à temps complet).

Forts de leurs nouvelles habitudes, peu enclins à en adopter de nouvelles, les conjoints n'ont pas manqué d'influencer leurs épouses dans leur décision de moins travailler (de travailler à domicile), voire de ne plus travailler du tout. Avant l'APE, Christine (employée de bureau « métier ») travaillait à temps complet. Elle prend un taux réduit. Mais l'entreprise ferme et Christine se retrouve au chômage (elle interrompt la prestation). Depuis, elle enchaîne les emplois précaires, comptant bien retrouver un emploi stable. Tandis qu'elle-même se verrait bien reprendre en 4/5^{ème} de temps, mode de travail qu'elle a apprécié pendant son APE, son mari

³⁸⁵ Nathalie Cattanéo, « Qui partage et que partage-t-on ? », in Femmes et partage du travail, op. cit., p.159. L'auteur s'appuie sur les travaux réalisés depuis le début des années 80 sur ce thème et notamment ceux de Danièle Kergoat.

(employé municipal) essaie de la faire pencher en faveur d'un temps de travail moindre, comme en témoigne ce passage :

L'enquêteur : « *Si on vous propose un travail à temps complet, vous le prenez ?* »

Christine : « *Ca dépend ce que ce sera comme poste. Faut voir* »

Le mari : « *Oui, enfin, un mi-temps te suffirait* »

Christine : « *Trois quarts de temps !* »

Le mari : « *Trois quarts de temps si tu pouvais* »

Christine : « *Ce serait l'idéal* »

Le mari : « *Même un mi-temps* ».

Pour mieux décider son épouse, le mari n'hésite pas - versant négatif- à lui faire sentir que la prise en charge des enfants l'ennuie : « *Quand tu les as tout un après-midi, déjà, là, à la fin de la soirée, tu dis : "Ouf ! Tu viens prendre le relais !" (rires) Donc, de temps en temps ça va, mais faudrait pas que ce soit continué !* ». Il n'hésite pas non plus -versant positif- à la valoriser dans son rôle de mère : « *C'est mieux quand c'est toi qui t'en occupe* ». D'autres conjoints invitent leurs femmes à travailler moins parce qu'ils n'ont pas envie de s'occuper des enfants : « *Il voudrait que je travaille mais que j'ai des horaires un peu plus souples (...) Parce que s'occuper des enfants, ça l'agace un peu* » (Mylène, aide sanitaire « exécutante stable »). Certains hommes emploient une autre tactique : ils plaignent leur femme, l'amadouant pour qu'elle se rallie à leur idéal de femme au foyer. L'extrait d'entretien suivant en est une parfaite illustration :

Le mari (agent de maîtrise) : « *Moi, je considère que le travail, c'est usant. Tout le travail qu'elle fait. Bon, à soulever des personnes âgées, ça n'a jamais arrangé la santé* »

Dorothee (agent de service hospitalier « métier ») : « *Je suis sa princesse !* »

L'enquêteur : « *Ce que vous pensez est lié à la profession que votre femme exerce ?* »

Le mari : « *Qu'elle aurait été secrétaire ou n'importe, j'aurais dit la même chose. Je préférerais la voir à la maison* »

Dorothee : « *Oui, mais je suis quand même assez épanouie dans mon travail* »

Le mari : « *C'est pas une question de ça, c'est une question que j'aimerais t'avoir à la maison. Je l'ai tout le temps dit et je le pense toujours* ».

Mais la stratégie la plus répandue consiste à rappeler les bienfaits de la présence maternelle auprès des enfants, un argument auquel les femmes sont bien évidemment sensibles : « *Ce serait bien si elle travaillait pas. Je préférerais parce qu'elle aurait plus de temps libre pour s'occuper des enfants* » (mari cadre de Barbara, opératrice de laboratoire « exécutante stable »). « *Si j'avais pu rester à 60%, ça lui convenait bien ! (rires) Je pense qu'il préférerait que je sois à la maison ! Il m'a jamais dit : tu restes à la maison. Il était tout à fait d'accord que je reprenne. Mais je pense que s'il avait à choisir... C'est vrai qu'il a vu aussi que ça me convenait aussi, parce que pendant trois ans, vraiment, j'ai profité de tout, de ma vie, j'ai fait des choses pour moi, j'ai fait des choses pour les enfants aussi* » (Odile, éducatrice spécialisée « bloquée »). « *Déjà, ma femme est disponible une journée dans la semaine. Pour les enfants, ça leur évite le réveil le matin, courir partout, chez la nourrice* » (mari cadre moyen de Catherine, assistante de cabinet « métier »). « *Même lui, il apprécie. Parce qu'il sait que le mercredi, les enfants, ils sont pas à vaille que vaille, y a le noyau familial qui est là. Il sait qu'en étant à la maison, j'ai le temps de faire les choses. Comme il y a un partage des tâches un petit peu, pour lui, c'est un plus* » (Maud, éducatrice jeunes enfants « entreprise »). « *Il trouverait ça dur que je reprenne pas en 4/5^{ème}. D'abord pour les filles* » (Muriel, conseillère clientèle « entreprise »).

Le mari de Christine ne cesse de rappeler que l'activité professionnelle ne doit pas prendre toute la place dans la vie d'une femme. Elle doit être secondaire non seulement par rapport à l'éducation des enfants, mais aussi par rapport à l'activité masculine. L'idée n'est pas tant de dévaloriser l'activité féminine -ce qui arrive pourtant (Katia, femme de ménage « exclue », mère contrariée : « *Y a des fois, quand je reviens en râlant, il me dit : "C'est du ménage, t'as qu'à laisser tomber !"* »)- que de rappeler la primauté masculine dans ce domaine. Au principe d'un tel comportement ne réside pas seulement la préservation du plus grand confort de la période d'APE. Pour certains maris, le maintien de la femme à temps partiel (au foyer) est également le moyen de s'assurer, qu'ils vont pouvoir dans un avenir proche, mener à bien leurs projets d'ascension. C'est le cas du mari de Christine, jardinier municipal, qui entend prochainement prendre la tête d'une équipe. Il lui faudra reprendre des cours, s'initier à l'informatique, bref, consacrer plus de temps à sa vie professionnelle. Il n'entend pas que ce projet soit mis à mal par l'activité de sa femme.

Il arrive que la réduction d'activité des femmes ait permis de « rétablir l'équilibre », ou tout au moins de diminuer l'écart entre les carrières masculines et féminines. Avant l'APE, travaillant à temps complet, certaines femmes gagnaient autant, voire plus, que leurs époux. La fierté masculine s'en trouvait durement éprouvée. Grâce à l'activité réduite de leurs femmes, les maris retrouvent le rôle de principal pourvoyeur de fonds. Le temps partiel de Maud permet de protéger la dignité masculine : « *Moi, je suis à 80% donc je touche moins que ce que je devrais toucher. Mais des fois, il me dit : "Tu bosserais à 100%, tu gagnerais plus que moi." Peut-être aussi cet équilibre-là est pas mal, hein ? Au niveau du couple, ça se vit bien aussi que je sois à 80% à ce niveau-là. Parce que quelque part, c'est vrai qu'un homme aime bien avoir une place prépondérante dans le budget. Parce que psychologiquement, y a des hommes qui le vivent pas très bien* » (Maud, éducatrice jeunes enfants « entreprise »).

Même en 4/5^{ème} de temps, Edwige (auxiliaire puéricultrice « métier ») a des revenus plus importants que son mari. Elle raconte les tensions qui en découlent : « *Il a quand même à cœur que quelque part même à 80%, je gagne plus cher que lui. On a eu quelques discussions par rapport à ça. Il dit toujours : "Toi, tu as une profession, tu as quelque chose dans les mains que moi, j'ai rien". Il n'a pas eu la chance de poursuivre ses études donc il se trouve en usine, je veux dire, y a pas de sot métier, c'est ce que je lui ai dit : ce n'est pas parce que tu es à l'expédition à l'usine, que tu gagnes moins cher que moi que tu es sot, t'es bête ou quoique ce soit. Moi, j'ai eu la chance d'avoir des parents qui m'ont payée des études, toi, tu l'as pas eue, c'est comme ça. Mais je pense que quelque part, il a à cœur que quand même je ramène plus d'argent que lui à la maison. C'est la fierté d'un homme* ». Ce conjoint ne peut demander à sa femme de s'arrêter de travailler, ni même de diminuer encore son temps de travail, parce qu'il y a un crédit immobilier à rembourser. Le 4/5^{ème} de temps féminin permet tout juste au couple de « joindre les deux bouts », mais le mari se garde bien d'inciter sa femme à travailler plus : « *Il m'encourage à rester à 80%. Il ne me dit pas : tu reprends à 100%. Il dit : "Oh, non, tu restes à 80%, c'est bien"* ».

Pour le mari de Christine, un travail à mi-temps n'est qu'un moindre mal par rapport à son idéal : la femme au foyer. Officiellement, il consent au mi-temps parce que si Christine peut accepter de n'exercer qu'à temps partiel, appréciant elle-même ce mode de travail, elle ne veut pas être complètement dépendante de son mari. Encore cède-t-elle peu à peu sur la quantité d'heures travaillées. Ralliée aux arguments de son mari, elle se dit prête à ne plus travailler qu'à 50% de la durée légale. Officieusement, le couple aurait du mal à s'en sortir financièrement sans l'apport du salaire féminin. Ils viennent d'acheter une maison et il faut payer les traites. Comme ce couple, d'autres maris et d'autres femmes s'affrontent sur la question du foyer. Comme ce couple, l'accession à la propriété passe par le travail de la femme. Comme ce couple, les maris « se contentent » du temps partiel que leur propose leur femme. Christelle (aide-soignante « métier ») répond sans hésitation que son mari souhaiterait qu'elle soit une : « *Femme au foyer. Et en même temps, comme il sait qu'on n'a pas le choix. Enfin, il disait que s'il pouvait subvenir aux besoins du foyer, s'il avait un salaire conséquent, il me demanderait d'arrêter de travailler. Comme je l'ai dit, je prendrais très certainement un mi-temps dans ce cas-là* ».

Les maris dont il est question ici affichent clairement leurs préférences. Et celles-ci sont plutôt « pro femme au foyer ». Dans les faits, comme ils n'ont pas suffisamment de revenus pour entretenir à eux seuls la famille, ils admettent que leurs femmes travaillent « un peu » : « *A l'heure actuelle, elle est obligée de travailler pour des problèmes financiers. Mais si on avait les moyens financiers, c'est clair qu'elle arrêterait. Si elle le désire* » (mari cadre de Barbara, opératrice de laboratoire « exécutante stable »). « *Encouragée à travailler plus, non. Encouragée à rester à mi-temps, si ! (rires) Parce que bon, ça l'arrange bien aussi matériellement* » (Virginie, auxiliaire puéricultrice « bloquée »). « *Si elle pouvait rester. Je sais pas son boulot... C'est bien parce qu'elle s'occupe des personnes âgées et tout ça. Mais moi, j'ai jamais été pour qu'elle travaille. Mais j'ai jamais eu un salaire qui aurait permis. Oui, gagner suffisamment pour qu'elle reste à la maison* » (mari agent de maîtrise de Dorothee, agent de service hospitalier « métier »). « *Lui, il a été élevé de façon assez traditionnelle. C'est le père qui travaille, c'est la maman qui reste à la maison. Et il a quand même ça un peu dans sa façon de penser, hein ? (...) Il a déjà commencé à me dire : "Si tu veux diminuer, n'hésites pas". Mais il me conseille pas d'arrêter parce qu'on ne sait jamais ce qui peut arriver* » (Elisabeth, infirmière « métier »). « *Si on avait les moyens, qu'elle serait mieux à la maison. Après, c'est elle qui voit si elle veut travailler, mais si on avait la possibilité qu'elle puisse rester à la maison, je dis que ce serait bien* » déclare le mari (ouvrier qualifié) d'Annabelle (ex agent de service hospitalier « retraitiste »). Ce dernier évoque ensuite un âge d'or, qui n'a sans doute jamais existé que dans son imagination, où les femmes pouvaient se permettre de ne pas travailler : « *Vu les circonstances, la vie c'est plus comme dans le temps, la femme est obligée d'aller travailler pour qu'on arrive à payer le tout. Y a tellement de charges et tellement de choses à payer maintenant qu'un salaire suffit plus. A proportion, on gagne beaucoup moins qu'il y a 50 ans* ».

De leur côté, les femmes ne sont pas toutes prêtes à être renvoyées en leurs foyers et plaident en ce sens : « *Il s'est rendu compte que finalement mon métier me plaît, il voit bien que le travail à la maison ne me plaît pas spécialement, donc ça lui fait pas spécialement plaisir mais c'est comme ça* » (Elisabeth). « *Quand je lui dis un 4/5^{ème} de 35 heures, ça m'embêterait, lui, il dit : "Pourquoi pas ?" C'est sûr parce que la vie de famille est beaucoup plus agréable, on s'entend beaucoup mieux de toute façon, c'est sûr. Mais après je pense que je peînerais beaucoup plus à travailler sur le terrain, qui entraînera des tensions dans mon travail et ce sera pas forcément drôle non plus à la maison. Là, je suis sur le bon temps de travail* » (Ingrid, déléguée médicale « entreprise »). Mais les femmes ne sont pas non plus, après leur expérience de l'APE, disposées à consacrer plus de temps au travail : « *Si j'avais le choix, si financièrement mon mari pouvait être augmenté du jour au lendemain, je m'arrêtera pas complètement de travailler mais je reprendrais un mi-temps* » (Christelle, aide-soignante « métier »).

Si le choix de ne pas retravailler à temps complet est un choix personnel, maternel, il est aussi un choix conjugal. Les femmes elles-mêmes ne trouvent que des avantages à la réduction du temps de travail au niveau de leur vie de couple : « *Au niveau relationnel, c'est tout à fait différent, on est disponible (...) Je suis là, on peut discuter, faire des choses ensemble* » (Virginie, auxiliaire puéricultrice « bloquée », repassée à mi-temps). « *On se voit plus donc on est moins tendu. On peut discuter tout de suite qu'avant on était des jours... quand moi je travaillais à temps complet, on se croisait, moi, j'étais fatiguée donc on se parlait beaucoup moins* » (Christelle, aide-soignante « métier », passée d'un mi-temps à un 4/5^{ème} de temps). « *Comme il y a le mercredi qui est dégagé, ça détend l'atmosphère parce que les choses se font moins stressantes. C'est un équilibre familial, c'est pas grand chose une journée mais c'est hyper important* » (Maud, éducatrice spécialisée « entreprise », restée en 4/5^{ème} de temps).

Les mères possessives/ travailleuses retraitistes n'ont pas envie, pour leur part, de travailler. Dans ce cas, elles encouragent leurs maris à s'investir toujours plus dans leur travail, à monter les échelons : « *Je ne le soutiens pas, je le pousse* » (Séverine, ex assistante maternelle). L'élévation des revenus du conjoint est la condition *sine qua non* de leur installation définitive à la maison. La plupart du temps, ces femmes sont mariées à des hommes qui ont le même objectif : « *Lui, il est favorable à ce que je reste à la maison parce que ça nous permet de nous voir la semaine* » (Natacha, ex employée de bureau). « *Il sait très bien que la meilleure chose c'est que moi, je reste à la maison à continuer mon rôle de mère et pour lui, comme il dit : "T'es aussi bien à rester là, tu sais très bien t'en occuper"* » (Lydie, ex agent de service hospitalier). « *Il me dit toujours, va falloir que tu travailles parce qu'on est obligé mais quand j'ai trouvé le CES, je crois qu'il était aussi embêté que les enfants (...) Il était perdu. Il partait travailler, il mangeait pas avant de partir... Il était obligé de faire la vaisselle parce que j'avais pas le temps, il faisait des choses qu'il avait jamais fait* » (Marlène, ex employée de maison). « *Quand on est à la maison, il apprécie parce qu'il entre à la maison, tout est prêt, tout est fait, il a rien à faire. Je reprends le travail, il aurait du mal. Parce qu'il est habitué quand il rentre, tout est prêt, il a plus qu'à se mettre les pieds sous la table* » (Nelly, ex aide à domicile).

Mais il arrive que le mari n'ait aucune envie d'accéder à un niveau hiérarchique plus élevé. Le conjoint de Marianne (ex vendeuse) refuse de monter en grade : « *Je suis bien là où je suis* ». Ouvrier, il craint de « *s'embêter avec des problèmes de chef* ». Marianne n'est pas de cet avis, elle met en avant son rôle domestique : « *C'est quand même mieux quand tout est fait, je sais pas. Moi, je m'imagine pas travailler que tout colle plus aussi là-dedans ! Ah, bah, oui, ça fait double boulot aussi, c'est ça qu'il faut voir !* ». Le ton monte mais le mari ne cède pas. Il finit par avouer : « *Je préfère qu'elle travaille. Y a moins de stress. Une femme qui reste tout le temps à la maison, c'est pas bon non plus. D'un côté, moi, je suis toute la journée au boulot mais d'un autre côté, quand je rentre et que je vois qu'il y a du stress* ». Marianne réplique qu'elle ne se sent pas « *stressée* ». On ne saura jamais si c'est au nom de sa tranquillité d'esprit tant au travail, où il ne souhaite pas être accablé de toute part (« *Le chef, il est au milieu, entre les gars et le patron, il est pas tranquille* »), qu'à la maison, que ce conjoint pousse sa femme à retravailler, peut-être est-ce d'ailleurs au nom des deux.

Ainsi, tous les maris ne sont pas forcément opposés à l'activité professionnelle de leurs femmes : « *Il m'a dit qu'il préférerait que j'aille travailler. Parce que le moral est beaucoup mieux, parce que ça se passe beaucoup mieux, du coup quand il arrive, je lui saute pas dessus... Parce que quand je restais à la maison toute la journée, j'estimais que je voyais personne et c'est pas comme si j'avais quelqu'un pour discuter avec moi, j'ai que lui pour discuter et donc quand il arrivait, c'est vrai que je lui sautais dessus. Fallait qu'il me raconte, que je lui raconte des trucs et tout* » (Katia, femme de ménage « exclue », mère contrariée). « *Je crois que c'est les deux. En même temps, il aime bien avoir une femme qui travaille, il se sent moins seul dans son travail à lui ! Et puis, quelque part, il apprécie quand à la maison, c'est plus détendu et qu'on speede pas* » (Maud, éducatrice jeunes enfants « entreprise »).

Ces maris peuvent encourager leurs femmes à reprendre un travail dans la mesure où cela sert leurs intérêts. Valérie (mère contrariée), cette vendeuse (« exclue ») qui s'ennuyait au foyer, explique que son époux se réjouissait de sa reprise d'activité : « *Je dirais qu'à un certain moment, les conversations, elles finissent par être limitées. Parce que du fait que moi, j'allais pas à l'extérieur, y a un moment donné, on se sent frustré de toute façon (...) Moi, j'avais rien à raconter (...) La dernière année, je devais être tellement exécration* ». Frédérique (ex cadre commerciale « démobilisée ») relève que son mari aimait bien lorsqu'elle ne travaillait pas, mais « *Lui, il est content quand je suis bien. Et comme je suis bien quand je travaille...* ». Clarisse (secrétaire « métier ») suppose que son mari préfère qu'elle travaille parce qu'il trouverait cela plus enrichissant pour le couple : « *S'il a une pile de repassage, lui, quand il rentre, il se dit : j'aimerais bien qu'elle travaille pas ! Non, je pense quand même qu'il est content parce qu'il y a d'autres conversations quand même. Que parler des enfants, il a fait ci, il a fait ça... Enfin, je sais pas. Je pense qu'on est plus ouvert* ».

La pression conjugale indirecte

Qu'ils soient ou non « pro foyer », la plupart des conjoints n'ont pas moins profité de la période de l'APE, de son confort, de la disponibilité féminine. Qu'ils soient ou non « pro foyer », ils peuvent exercer une influence indirecte sur leurs femmes. Dans ce cas de figure, il n'est pas demandé explicitement à ces dernières de consacrer moins de temps à leur activité professionnelle, mais dans les faits, leur marge de manœuvre est si réduite qu'elles ne peuvent faire autrement. Ainsi, en montrant qu'ils ont beaucoup apprécié la période de bénéfice, les conjoints montrent par la même occasion, qu'un retour à l'ancien régime leur serait pénible.

Depuis qu'elle ne travaille plus le mercredi, Laurence (assistante chef de projet, « entreprise ») dit être devenue la « *secrétaire* » de son mari. Un bien grand mot sans doute pour résumer les appels téléphoniques professionnels de son mari, agriculteur, auxquels elle répond ce jour-là. N'empêche que son mari lui en est très reconnaissant. Depuis qu'elle ne travaille plus le mercredi, son mari qui avalait rapidement son déjeuner sur son lieu de travail, rentre pour le repas. Un moment privilégié, en famille, qu'il apprécie beaucoup. Et Laurence « *suppose que maintenant, il aurait du mal à revenir en arrière* ».

D'autant que le mari de Laurence consacre de plus en plus de temps à son travail. En 1986, date de leur mariage, son mari possède 79 hectares de fermage. En 1993, un an après la naissance du premier enfant, il s'associe avec un autre agriculteur et crée une Société Civile d'Exploitation Agricole (SCEA), qui s'est agrandie trois fois depuis. Il s'est également lancé dans une entreprise de travaux agricoles. Il est rarement à la maison, travaille du lundi au dimanche, et le couple ne se verrait que le « *soir et encore* », si Laurence n'avait pas son mercredi. Le mari avait déjà demandé à Laurence, au début de leur mariage, de démissionner d'un travail qui l'amenait à partir en mission à l'étranger ; il est évidemment plus que favorable au temps partiel de sa femme, même s'il ne lui a pas ouvertement demandé de le conserver. L'agrandissement de l'exploitation agricole (et avec elle l'élévation du niveau de vie du couple), suppose un fort investissement masculin que ne saurait entraver le travail féminin. Comme le relève J. Commaille, lorsque de l'activité masculine « dépend le statut social de la famille », celle-ci « exige les efforts de chacun de ses membres (...) Il s'agit de lui [à l'homme] laisser la voie libre, et c'est d'abord la femme qui laisse la voie libre : d'une part, en n'ayant pas elle-même de contraintes professionnelles dont la famille aurait à supporter les effets, d'autre part, en prenant en charge les tâches domestiques, en totalité, si nécessaire ».³⁸⁶

Certains conjoints ont profité d'une période qui leur était plus que favorable pour entreprendre la réalisation de projets professionnels, pour s'investir plus dans leur travail. Dans tous les cas, la mobilité professionnelle du conjoint suppose que la femme s'efface. Parfois, c'est d'ailleurs parce que le mari obtenait une promotion entraînant une mutation, que les femmes s'étaient retrouvées sans emploi et avaient choisi de prendre l'APE. Or, une promotion s'accompagne rarement d'une diminution de la charge de travail. Si les femmes ne mettent aucun obstacle à la réalisation professionnelle de leurs conjoints, il est certain que celle-ci constitue par contre, un frein à leur propre engagement professionnel. Pour des femmes qui attachent une grande importance à la présence de « *l'un ou l'autre des parents* » auprès des enfants, il importe plus que jamais de pallier l'absence du conjoint. C'est sur leurs épaules que repose la cohésion conjugale et familiale.

Viviane (assistante maternelle « exclue », mère contrariée) raconte qu'elle a soutenu son mari lorsque celui-ci, professeur de sport, a décidé de devenir responsable régional de la section aviron : « *Oh, j'étais partante, hein ? Ca nous rapproche de Tours (...) Lui, déjà, il fait ce qu'il voulait* ». Elle ne se sent pas autorisée à brimer les aspirations professionnelles de son mari. Elle y voit aussi un intérêt personnel, le rapprochement avec sa

³⁸⁶ Jacques Commaille, Les stratégies des Femmes, op. cit., p.51.

famille. Enfin, elle tire sans doute les bénéfices de la réussite professionnelle de son mari, d'autant qu'elle-même n'exerce pas une profession très reconnue. Mais aujourd'hui, elle déplore de ne presque plus voir son conjoint, et trouvant cette situation également difficile à vivre pour ses enfants, elle refuse de travailler plus d'un mi-temps : « *En plus, mon mari n'ayant pas d'horaires, il travaille les week-ends, je me vois mal ravoir un boulot où je serais prise tous les jours de 8h à 6h, et les gamins...* ». Pour le moment, elle est redevenue assistante maternelle à domicile. Elle n'est pas « *satisfaite à 100%* » de ce travail, que justement les autres ne voient pas comme un travail. Viviane rêve d'un emploi où elle serait reconnue, et pour cela il faut travailler à l'extérieur, mais il lui faudrait reprendre une formation. Souvent seule avec ses enfants, travaillant même si c'est chez elle, elle n'en a pas vraiment les moyens.

Armelle (opératrice soudeuse « exclue » avant l'APE, mère possessive) est également devenue assistante maternelle. Lorsqu'elle rencontre son mari, elle est serveuse. Pour faire plaisir à son mari, qui la trouve trop souvent absente du domicile conjugal, elle renonce à un métier qu'elle adore. Elle devient ouvrière d'usine, mais n'y trouvera jamais une quelconque satisfaction. En plus de sa conception massive du rôle maternel, c'est une raison supplémentaire de recourir à l'APE à taux plein. Mais alors qu'elle est à présent constamment à la maison, au plus grand bonheur de son mari, ce dernier décide d'accomplir un vieux rêve d'enfant, devenir routier : « *Financièrement, c'est sûr que ça allait être un plus mais c'était surtout lui, c'était le truc qu'il voulait faire. Et depuis tout petit, il voulait être routier, et là aller dans ce qu'il voulait pour lui, c'était l'idéal. Il est heureux d'aller travailler. Voir quelqu'un heureux d'aller travailler... Je l'ai encouragé parce que les derniers temps où il était à l'usine, ça allait plus. Il était pas bien dans sa peau donc je l'ai encouragé. Ça se faisait ressentir sur l'ambiance familiale* ». Là encore, Armelle encourage son mari à devenir routier parce qu'elle-même y voit des avantages : une élévation de leur niveau de vie et surtout un moyen de préserver l'harmonie familiale. Mais d'un autre côté, Armelle ne voit plus son mari que le week-end. Si elle a fini par s'habituer (« *Au départ, c'était un peu dur parce que c'est vrai, il part toute la semaine. Enfin, il téléphone tous les soirs quand même... Au départ, c'était un peu dur mais c'est une habitude à prendre et puis, ça se passe bien* »), il n'est plus question pour elle-même de retourner travailler en restauration, de priver les enfants à la fois de la présence de leur père et de leur mère.

Cependant, il n'est nul besoin que les maris soient plus absents du foyer qu'ils ne l'étaient auparavant pour que les femmes estiment devoir protéger les enfants. C'est le cas de Catherine (assistante de cabinet « métier ») dont le mari ne travaille pas plus qu'avant : « *Je pallie en fonction de mon mari et ne pas toucher à ma qualité de vie. Je veux dire, j'essaie de m'arranger au mieux pour que les enfants n'en aient pas les conséquences* ». Car ce qu'elles acceptaient auparavant, les enfants confiés de longues journées aux garderies et autres nourrices, elles ne l'acceptent plus aujourd'hui, pour les raisons évoquées plus haut.

Au terme de cette analyse, une rapide synthèse s'impose. Il existe deux sortes de maris. Les maris « pro femme au foyer », qui acceptent que leurs femmes travaillent à temps partiel, parce qu'eux-mêmes ne peuvent assumer seuls la prise en charge économique de la famille. Et les maris « pro activité féminine », qui ne souhaitent pas que leurs femmes ne travaillent pas, parce que cela est aussi dans leur intérêt, principalement en termes de « sérénité ». Cependant, ces maris ne souhaitent pas non plus que leurs femmes travaillent plus. Soit que l'activité féminine à temps complet pourrait contrarier leurs propres projets professionnels, soit que cela s'oppose à leur conception des rôles de chacun des deux sexes.

Il existe également deux sortes d'épouses. Les épouses qui se verraient bien rester au foyer, et à cette fin encouragent leurs maris à réussir dans leur profession. Ce sont les mères possessives/travailleuses retraitistes qui font le choix du travail à temps partiel par défaut. Ces femmes sont généralement mariées à des hommes « pro foyer ». Et les épouses qui tiennent à se maintenir en activité, sans renoncer à leurs prérogatives familiales. Pour ces femmes, le choix du temps partiel est un excellent compromis. Elles encouragent également leurs maris à mener à bien leurs projets professionnels, mais à la différence des premières, dans l'optique que celui-ci se réalise. Ces femmes sont indifféremment mariées à des hommes « pro foyer » ou à des hommes « pro activité ». A terme, et en admettant que les hommes qui ne sont pas encore au faite de leur carrière y parviennent, les épouses des premiers auront peut-être de plus en plus de difficultés à imposer leur petit temps partiel.

Les limites de la pression conjugale

A l'échéance de la prestation, la division sexuée des rôles risque de s'imposer avec d'autant plus de force, qu'en renonçant à l'exercice d'une activité à temps complet, les femmes affermissent la suprématie masculine dans le domaine professionnel. Celle-ci est parfois voulue (chez les mères possessives/ travailleuses retraitistes). La plupart du temps, elle est une conséquence acceptée mais n'est nullement perçue comme un idéal. Dans ce second cas, le temps partiel des femmes constitue, pour le moment, un rempart contre leur assignation

exclusive aux affaires domestiques. Néanmoins, ces femmes admettent que c'est la carrière du mari qui est la plus importante dans leur couple. Soit parce que les maris travaillant à temps complet ramènent la plus grosse part de revenus du ménage, soit parce qu'ils ont plus d'opportunités d'évoluer qu'elles-mêmes, d'autant plus depuis qu'elles sont à temps partiel. Mais ce n'est pas pour cette raison que l'activité féminine revêt un caractère réversible, secondaire. Parce qu'elles ont déjà justement « consenti » à ne travailler qu'à temps partiel, en réalité parce qu'elles sont attachées à ce mode de travail (autant parce qu'il les maintient en activité que parce qu'il les laisse disponible pour les enfants), elles n'entendent pas perdre leur emploi pour suivre un mari promu.

Ingrid (déléguée médicale « entreprise ») concède volontiers que la carrière professionnelle masculine est la plus importante au sein de son couple. Elle ne s'en estime pas lésée puisque son objectif est la « conciliation » : *« Evidemment, c'est sa carrière qui domine la mienne mais moi, ça me dérange pas (...) Moi, je dirais, ce qui me plaît au contraire, c'est d'avoir plus de disponibilité, et d'avoir une entreprise qui permet justement de gérer ces situations individuelles. D'avoir une entreprise qui gère ces possibilités de jours de liberté donc, moi, ça m'arrange »*. Il y a quelques années, elle a démissionné d'un emploi prometteur pour se rapprocher du lieu de travail de son conjoint. Lorsque celui-ci dut repasser un diplôme anglais, pour accéder à des fonctions internationales au sein de son entreprise, elle n'a pas ménagé ses efforts pour qu'il réussisse. Mais si l'un des deux devait démissionner pour suivre son conjoint, Ingrid répond que ce serait son mari. Elle explique avoir moins de chances de retrouver un emploi dans son domaine d'activité à temps partiel, que son mari de trouver un travail dans sa branche à temps complet.

Muriel, conseillère clientèle (« entreprise ») dans une banque avait la possibilité de prendre de plus hautes fonctions. Pour le confort de tous, ses enfants, son mari et le sien, et en dépit de l'envie qu'elle avait de devenir sous-directrice d'agence, elle refuse. Mais elle n'oublie pas de signaler à son époux : *« Tu vois le sacrifice que je fais »*. Lui-même a commencé au bas de l'échelle dans une grande entreprise publique où il est maintenant cadre moyen. Lorsque celui-ci vient à parler de nouvelles possibilités d'ascension, moyennant un déménagement, la question est rapidement tranchée : *« Pour qu'il évolue encore davantage, faut être mobile. Maintenant, on demande beaucoup la mobilité. Moi travaillant, c'est difficile. Comme il est hors de question que j'arrête mon travail, c'est qu'il restera »*.

Les femmes mettent dans la balance leur temps partiel. Autrement dit, le temps partiel des femmes exige, en contrepartie, un effort des hommes en matière d'investissement professionnel. Parce que leurs femmes se « sacrifient », eux-mêmes peuvent accepter de restreindre leurs ambitions. Le temps partiel, que ces femmes ont délibérément choisi, est présenté aux conjoints comme une concession. Il n'est pas interdit aux hommes de poursuivre des objectifs de carrière, mais ceux-ci ne doivent pas compromettre le travail féminin. Il reste qu'ainsi limités, les maris ont peu de chance d'évoluer.

Cela étant, les maris ne fomentent pas tous des ambitions de carrière. Souvent employés ou ouvriers, ces hommes jouissent d'horaires réguliers, ont des responsabilités modérées, et n'ont aucune envie que cela change. Ainsi, il n'y a pas même lieu d'opposer une quelconque résistance. Chacun poursuit tranquillement sa vie de travail. Le mari de Catherine (assistante de cabinet « métier ») s'est vu proposer d'accroître ses revenus par le biais de missions ponctuelles, hors département. Ces missions impliquaient de ne rentrer que les week-ends. Il a refusé et s'en explique brièvement : *« Je vois le déplacement, ça n'aurait plus ni à l'un ni à l'autre »*.

Enfin, il n'est nul besoin pour les femmes de disposer de la carte « temps partiel ». Celles qui ont repris de leur plein gré à temps complet (celles qui se sont ennuyées au foyer), ne sont pas plus disposées à sacrifier leur vie professionnelle. Coordinatrice (« démobilisée ») dans un centre social, Sybille convoite un poste supérieur au sien. Il n'est libre que quatre mois après son congé maternité. Plutôt que de reprendre son poste après la naissance du bébé, elle décide de recourir à l'APE pendant ce laps de temps. Au début du congé maternité, son mari accepte un emploi très intéressant à Paris. Sybille refuse de suivre son mari, celui-ci part à Paris, le couple se sépare. Finalement, le mari revient dans le Loir et Cher et trouve un emploi similaire à celui qu'il occupait à Paris. Le couple décide de revivre ensemble mais les horaires du mari, il travaille dans la restauration et peut finir très tard dans la nuit, supposent qu'il demeure à proximité de son lieu de travail. Sybille accepte ce déménagement qui ne la gêne pas dans l'exercice de son activité professionnelle. Le conjoint s'investit de plus en plus dans son travail. Sybille, pour sa part, a des horaires très souples et n'a aucune intention de sacrifier ses enfants à sa vie de travail. Elle songe même à ralentir le rythme d'ici quelques années, ne plus travailler qu'à mi-temps par exemple.

Lorsqu'elle se marie, Clarisse (secrétaire « métier ») occupe un métier « passionnant » dans le domaine de la publicité. Son mari, pour sa part, s'ennuie dans son travail. Comme les conditions de vie, en région parisienne, ne paraissent pas non plus idéales pour élever des enfants, le couple songe à déménager en Province. Le mari

trouve rapidement un nouvel emploi, ce qui permet le départ. Clarisse démissionne et se retrouve « *sans rien* ». Elle reste plus d'un an au chômage à son plus grand désespoir. L'emploi qu'elle retrouve enfin s'achève par un licenciement économique. Alors qu'elle est en APE, Clarisse retrouve un travail « *sûr* » qui l'intéresse vivement. De plus, les horaires sont modulables et ne mettent pas en péril l'équilibre des enfants. Il y a quelques temps, le mari s'est vu proposer une promotion moyennant qu'il accepte une mutation. Il en a parlé à Clarisse qui l'a poussé à refuser. Comme Sybille, Clarisse n'a pas de projet de carrière ascendante, et ne désespère pas d'obtenir un 4/5^{ème} de temps, lorsqu'elle aura un peu plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Ces deux exemples montrent bien que les femmes n'ont pas de grandes ambitions professionnelles, hormis se complaire dans leur travail. Elles ne souhaitent pas non plus que leur investissement professionnel se fasse au détriment de leur engagement dans la vie familiale. Relativement présentes à la maison, elles ne s'opposent pas à l'investissement professionnel de leurs conjoints. Mais elles ne permettent pas non plus à leurs maris d'oublier qu'elles travaillent. Sybille veut bien admettre que son mari n'a pas complètement tort lorsqu'il dit de son activité professionnelle : « *Qu'elle est trop prenante, peu compatible avec une vie de famille. C'est ce que je pense aussi du reste* ». Mais sa solidarité avec l'opinion de son mari ne dépasse pas le stade de la parole. Il convient de préciser ici que « *vie de famille* » ne signifie pas « *présence auprès des enfants* ». Le conjoint reproche à Sybille de ne pas être à la maison quand lui-même y est. Travaillant dans la restauration, il est présent tous les matins. Sybille est au travail. Lorsqu'elle rentre en fin d'après-midi, son conjoint travaille. Finalement, le couple se croise, et si chacun se retrouve tour à tour seul avec les enfants, les instants partagés en famille sont rares.

Les modes d'organisation conjugale observés ici n'ont rien à voir avec l'hypoconjugalité décrite par C. Nicole.³⁸⁷ Dans ce modèle, face à une épouse qui se lance dans une carrière, l'homme adopte une position de retrait dans son propre travail. Dans le cas présent, la femme n'a d'autre objectif que d'exercer un travail qui lui plaît, à temps complet s'il le faut, et la profession du mari ne doit pas remettre en cause cet objectif. Les carrières professionnelles des maris de ces femmes sont considérées prioritaires mais nullement exclusives. Ceux-ci peuvent accepter des promotions à condition qu'elles n'empêchent pas le travail féminin. Autrement dit, pour ces femmes, il n'est nullement question de déménager, de quitter leur travail pour suivre un mari qui aurait eu une promotion. Il n'est pas question non plus de renoncer à un travail intéressant, sous prétexte qu'il s'accommode peu avec la propre activité professionnelle de l'homme. Paradoxalement, alors que les femmes décident de travailler moins (envisagent de le faire), elles sont nettement plus attachées à leur travail qu'elles ne l'étaient quelques années auparavant, lorsqu'elles décidaient de suivre leurs maris.

3. De l'expérience au « bouleversement identitaire »

Dans les lignes qui vont suivre, nous allons tenter de rendre compte théoriquement des changements opérés au cours de la période de l'APE. Nous disposons de suffisamment d'éléments pour considérer la période de l'APE comme véritablement « *socialisante* ». Autrement dit, après elle, les femmes ne sont plus « *les mêmes* », comme en témoigne leur refus de retourner vers le mode de vie qui prévalait avant le recours. Il ne s'agit pourtant pas de « *re-socialisation* », comme l'entendent P. Berger et T. Luckmann,³⁸⁸ au sens où toutes les identifications passées seraient remplacées par de nouvelles. Les mères conciliatrices avant l'APE, par exemple, sont toujours des mères conciliatrices après l'APE. Simplement, leur volonté de conciliation apparaît, dès l'échéance de la prestation, bien plus affirmée. Les femmes ont changé, certes, mais leur nouvelle façon de voir ne signe pas une rupture radicale avec ce qu'elles pouvaient penser auparavant. Il s'agit plus simplement de bouleversements relativement mineurs inclus dans le processus de socialisation secondaire.

Dans La construction sociale de la réalité, P. Berger et T. Luckmann insistent sur les changements totaux d'identité qu'ils nomment « *alternation* » pour la commodité de leur démonstration : « *Si les processus invoqués dans ce cas extrême sont clarifiés, ceux ayant trait à des cas moins extrêmes le seront a fortiori* ». ³⁸⁹ En d'autres termes, les outils qu'ils utilisent pour rendre compte du processus de re-socialisation peuvent être appliqués aux changements partiels, comme ceux repérés dans la présente analyse. Nous les reprenons à notre compte afin de mieux cerner les logiques à l'œuvre lors de l'expérience de l'APE.

Pour qu'une re-socialisation –une alternation– se produise, il faut « *la disponibilité d'une structure de plausibilité* », appelé encore « *laboratoire de transformation* ». ³⁹⁰ La « *structure de plausibilité* doit devenir le

³⁸⁷ Chantal Nicole, Une carrière en famille : masculin pluriel, féminin singulier, rapport CNAF, 1987.

³⁸⁸ Peter Berger, Thomas Luckmann, La construction sociale de la réalité, op. cit., p.214.

³⁸⁹ Ibid.

³⁹⁰ Ibid., p.215.

monde de l'individu » et exige la ségrégation d'avec les habitants des autres mondes, idéalement, la séparation physique.³⁹¹

C'est ce qui s'est effectivement passé pour les bénéficiaires à taux plein qui n'étaient plus en contact avec la sphère du travail. Ceci contribue à expliquer que la reconstruction d'un soi au foyer ait pu se produire.

Quant aux bénéficiaires à taux réduit, bien qu'ayant conservé un pied dans le monde du travail, les liens très forts qu'elles ont développés au foyer, l'immense satisfaction qu'elles ont tirée de leur expérience à la fois sur le plan personnel (en termes de mieux-être), maternel et conjugal, les ont amenées à prendre du recul sur le plan professionnel. Si la séparation physique n'a pas eu lieu, en revanche, ces femmes ont partagé le sentiment de ne plus être comme les collègues (jalouses, immergées dans les soucis du travail). Pour en être moins flagrant, ou moins spectaculaire, que dans le cas des femmes qui ont pour ainsi dire troqué leur identité de travailleuse retraitiste contre celle de mère au foyer (frustrée), un changement partiel s'est néanmoins produit. Le désinvestissement de la sphère professionnelle, et son pendant l'investissement de la sphère maternelle, se sont accentués comme en témoigne la volonté de ne plus retravailler, si possible, qu'à temps partiel.

Ce sont les autrui significatifs, les « très proches », qui assurent la structure de plausibilité d'une part, en guidant et en maintenant l'individu dans le nouveau monde, et d'autre part, en reconnaissant et en confirmant à l'individu son changement. La nouvelle réalité subjective est maintenue par la conversation avec les nouveaux autrui significatifs, assurés dans le cas présent par les enfants, le conjoint. Bien qu'il ne s'agisse pas véritablement d'autrui significatifs « nouveaux », les relations nouées avec eux au cours de la période de l'APE sont, elles, nouvelles. Les enfants ont joué un rôle de guide et de maintien dans le monde du foyer, de par l'attention constante dont ils ont fait l'objet et qu'ils continuent de réclamer. Les conjoints ont joué le même rôle en soutenant la décision de la femme de recourir à la prestation, puis en montrant leur satisfaction, enfin, en l'encourageant explicitement ou implicitement à demeurer au foyer (au moins partiellement).

Une dernière influence, même si elle est moins évidente et peut-être moins importante, convient d'être appréhendée. C'est celle jouée par l'entourage qui, le plus souvent, approuve complètement le fait de s'être arrêtée de travailler ou d'avoir diminué son temps de travail,

- qu'il s'agisse des parents : « *Ca été très bien accueilli par la famille. Eux, ils avaient travaillé tout le temps* » (Odile, éducatrice spécialisée « bloquée »). « *Parce que moi, maman a eu trois filles, c'est vrai qu'à l'époque, ça n'existait pas donc c'est vrai que travailler avec trois enfants, ça lui a été dur par moments. Et de pouvoir en bénéficier, à partir du deuxième, elle a trouvé ça bien* » (Edwige, auxiliaire puéricultrice « métier »). Des parents qui incitent parfois à ne pas retourner au travail : « *Tout est très bien pris. Je vois ma mère qui forçait plus à ce que je travaille, ma belle-mère qu'a toujours travaillé, je me suis dit : elle va me prendre pour une fainéante ! Mais non, tout le monde a très bien réagi (...)* Et même mes parents quand j'ai repris le travail, c'était qu'un contrat, on savait pas ce qu'il y avait derrière, ils m'ont dit : "Tu te rend compte, tu vas encore courir partout..." » (Clarisse, secrétaire « métier »).
- qu'il s'agisse des amies, des collègues, qui ont également opté pour l'APE : « *Elles ont pris trois ans. Moi, j'ai une copine qui habite Paris, qui travaille à la Sécurité Sociale donc qu'a une très bonne place, qui aurait pu garder sa place et mettre ses gosses en nourrice, elle en a trois. Elle l'a pris* » (Delphine, serveuse « exclue », mère possessive). « *J'ai une collègue qui disait qu'elle pouvait pas et malgré qu'elle ait un poste à hautes responsabilités, elle s'est mise à 80%. Quand on se rend compte que pour les enfants, c'est hyper important ! Parce que quand les parents sont détendus, tout le monde est mieux !* » (Maud, éducatrice jeunes enfants « entreprise »).

Le fait de bénéficier de l'APE n'est que très rarement critiqué. Exception faite de ces deux femmes qui ont été, ou se sentent, désavouées : « *Y en a que ça choque parce qu'ils se disent, celle-là, elle a pas envie de travailler. Pour eux, peut-être que je ressemble à quelqu'un de feignant. Qu'a pas envie d'aller dans le monde extérieur (...) Ils se disent : peut-être grossièrement parce que je suis enregistrée, c'est la femme qui aime faire des gamins* » (Lydie, ex agent de service « retraitiste »). « *Les gens sont révoltés : ²T'es complètement folle de quitter ton travail pour ton fils. Ton fils, quand il va grandir, il s'arrêtera pas pour toi.² Peut-être que leurs enfants sont partis sans jamais regarder derrière mais ils avaient peut-être une raison* » (Marlène, ex employée de maison « retraitiste »). Mais c'est peut-être bien moins le fait qu'elles aient pris l'APE, que leur comportement excessif à l'égard de leurs enfants qui stigmatise ces femmes de la sorte.

Car ces témoignages, de mères possessives, sont minoritaires. Et pour cause, le recours à l'APE s'inscrirait plutôt dans l'ère du temps, si l'on peut nommer ainsi un certain « *retour de la valeur famille* »,³⁹² C. Dubar observe le

³⁹¹ Ibid., p.216.

³⁹² Claude Dubar, *La crise des Identités*, op. cit., p.67.

processus d'émancipation des femmes à travers trois générations. La première, des femmes nées dans les années 40 et 50, profite des bouleversements majeurs de la fin des années 60 : maîtrise de la procréation, recrutement massif d'une main-d'œuvre féminine, même si à cette époque, les carrières professionnelles sont souvent discontinues. La seconde, des femmes nées dans les années 60 et 70, «va connaître une progression sans précédent de sa scolarité et de sa réussite scolaire ». Bien que désavantagées par rapport à leurs contemporains masculins sur le plan de l'insertion dans l'emploi, « elles vont adopter un modèle de carrière professionnelle continue, un cumul de fonctions professionnelles et domestiques, dans le temps ».³⁹³ Mais, avec toutes les précautions qui s'imposent, car il convient encore de s'interroger sur son « évolution identitaire », la troisième génération (celles qui ont 20 ans dans les années 90) tendrait à remettre au goût du jour la « valeur-famille ».

Et c'est bien ce que laissent à penser les discours des femmes rencontrées : « *Les gens que l'on connaît font de même. Autrement, je sais pas... Là, autour de nous, ils font pareil. Et c'est vrai qu'on fait abstraction des problèmes de retraite, de choses comme ça. On a une autre mentalité, on voit les choses différemment que peut-être les générations de nos mères, qui eux travaillaient à temps complet et ont toujours eu l'objectif de travailler à côté. On a quand même une mentalité... Les mentalités ont évolué, on se rend compte qu'il faut apporter autre chose à nos enfants* » (Catherine, assistante de cabinet « métier »). « *Le fait que ce soit vraiment une volonté de la personne, de vouloir travailler moins, et donc de mieux s'occuper de ses enfants, je crois que c'est vraiment béni, quoi ! Par tout le monde, enfin, je l'espère, au moins les personnes jeunes, c'est très très bien vécu* » (Ingrid, déléguée médicale « entreprise »). A telle enseigne, que les bénéficiaires suscitent même l'envie : « *Oui, très bien perçu. Tout à fait. On me dit toujours : "Si t'as les moyens de le faire, c'est bien." Donc, on sent bien quand même un petit brin de jalousie* » (Virginie, auxiliaire puéricultrice « bloquée »).

³⁹³ Ibid., p.65.

1. Les conditions de réinsertion professionnelle

Que les femmes (une partie d'entre elles) aspirent à retravailler, qui plus est à temps partiel, est une chose. Qu'elles reprennent une activité professionnelle en est une autre. Les femmes ont plus ou moins de chances d'y parvenir selon leur situation antérieure à la période de bénéficiaire, et leur niveau de qualification.

Au moment où les ex-bénéficiaires répondent au questionnaire, il s'est écoulé entre six mois et un an depuis leur sortie du dispositif. Après une légère baisse juste après la fin de l'APE, le taux d'activité est presque revenu à son niveau initial, soit 72% contre 76%. 7% des femmes aujourd'hui actives occupées sont passées par une phase de non-emploi (4% se sont inscrites à l'ANPE). Mais déjà peu nombreuses au demeurant, ces femmes ont une expérience très brève du chômage. Elles ont souvent mis moins de trois mois pour retrouver un emploi, et aucune n'a eu à affronter une période de non-emploi excédant huit mois. Le taux de chômage a augmenté de six points (de 15% à 21%). Enfin, le taux d'inactivité est resté relativement stable, aux alentours de 10%. Ce chiffre est nettement inférieur à celui indiqué dans l'étude menée par le CREDOC, qui est de 27%,³⁹⁴ probablement en raison de l'éviction des femmes ayant enchaîné avec une APE de rang 3, notre propos étant de mesurer les conséquences de l'interruption d'activité sur les possibilités de retrouver un emploi.

Les variations des situations d'activité apparaissent somme toutes mineures. Cela signifie-t-il que l'APE n'a pas les effets désastreux sur l'emploi qu'on voudrait bien lui prêter ? A plus forte raison que la stabilité du taux d'activité se double d'une stabilité individuelle des situations d'activité : 73% des femmes se retrouvent dans la même situation qu'avant la prestation. Mais ce n'est peut-être pas tant dans le changement (la perte d'emploi) que doit se mesurer un « effet APE », que dans la permanence des situations.

Qui retravaille juste après l'APE ?

D'emblée, il s'agit de repérer les facteurs qui contribuent à la réinsertion professionnelle.³⁹⁵ Tous les taux d'activité par catégorie professionnelle ont diminué. Mais les plus touchées par cette baisse d'activité sont les employées avec une diminution de 18 points, suivies des ouvrières (-13 points). Les taux de chômage et d'activité sont inversement proportionnels. Seules les professions intermédiaires et les cadres ont un taux de chômage plus faible qu'avant l'APE, mais elles sont plus souvent devenues inactives (+ 6 points). Le taux d'inactivité des ouvrières est resté stable :

Tableau 30 – Situations d'activité avant et après l'APE selon la PCS

		Avant l'APE	Après l'APE
Cadres et professions intermédiaires	actives occupées	84%	79%
	chômeuses	15%	17%
	inactives	1%	4%
Employées	actives occupées	77%	59%
	chômeuses	15%	29%
	inactives	8%	12%
Ouvrières	actives occupées	72%	59%
	chômeuses	19%	31%
	inactives	9%	9%

³⁹⁴ Le devenir des sortants de l'allocation parentale d'éducation de rang 2, op. cit, p.59.

³⁹⁵ Deux éléments n'ont pu être traités en dépit de leur intérêt certain. Il s'agit d'une part, de la durée de l'APE et d'autre part, du suivi éventuel d'une formation au cours de la période de l'APE. Peu de femmes se sont arrêtées moins de deux ans et 8 femmes seulement ont suivi une formation pendant la période de l'APE. C'est trop peu pour en tirer des conclusions.

8 femmes sur 10 en contrat à durée indéterminée retrouvent un emploi après l'APE contre 6 femmes en contrat temporaire. Les salariées de la branche commerce apparaissent réellement désavantagées puisque seulement 54% d'entre elles, contre 84% en moyenne des salariées des autres branches d'activité, retrouvent un emploi en fin d'APE. De sorte que le personnel du commerce est également le plus touché par le chômage (32% contre 13% en moyenne) et par l'inactivité (14%). En revanche, les écarts selon la taille de l'entreprise sont minimes : environ 8 femmes sur 10 dans les grandes entreprises retravaillent après l'APE, c'est le cas d'environ 7 femmes sur 10 dans les petites entreprises. Contre toute attente, les différences entre privé et public ne sont pas très affirmées. Le premier ne présenterait qu'un léger avantage, puisqu'on relève 82% d'actives occupées dans le public et 75% dans le privé après la période de l'APE. Cela étant, il faut compter sur le fait que les contrats aidés (type CES) sont d'usage dans le secteur public uniquement.

Tableau 31- Situations d'activité après l'APE selon le type de contrat, le secteur de l'entreprise et la branche d'activité

		Actives occupées	Chômeuses	Inactives
Type de contrat	A durée indéterminée	81%	14%	5%
	Temporaire	62%	23%	15%
Secteur de l'entreprise	Public	82%	9%	9%
	Privé	75%	19%	6%
Branche d'activité	Médico-social, administration	81%	10%	10%
	Services	82%	15%	3%
	Industrie	84%	13%	3%
	Commerce	54%	32%	14%

Ainsi, ce sont plutôt les employées et les ouvrières, le personnel du commerce, et les salariées munies d'un contrat temporaire qui ne retrouvent pas leur ou un emploi à la fin de l'APE. Il faut ajouter au caractère intrinsèque des contrats aidés ou à durée déterminée, par définition limités dans le temps, le fait qu'ils ne peuvent être assortis d'un congé parental. Rappelons que le congé parental est une autorisation de s'absenter accordée par l'employeur. Les salariées ayant pu obtenir ce congé -elles sont 57% dans notre enquête- bénéficient logiquement de sérieux atouts pour retrouver un emploi, en principe le leur, à échéance des droits.

Or, contre toute attente, les écarts sont négligeables : 80% des actives occupées avant l'APE qui avaient un congé parental retrouvent un emploi, contre 73% de celles qui n'en avaient pas. Ces sept points d'écart laissent perplexes quant au réel avantage que constitue le congé parental. En réalité, c'est la présence des fonctionnaires dans ces données qui explique ce faible écart. Les entreprises du public possèdent leur propre système d'autorisation, à renouveler tous les six mois (et non tous les ans comme dans le CPE classique). En fait, 84% des salariées du privé qui étaient en congé parental ont retrouvé leur emploi contre 59% de celles qui n'y étaient pas.

Quoiqu'il en soit, pour conserver son emploi, il est préférable de ne l'avoir jamais totalement quitté. Ainsi, 97% de celles qui avaient un taux réduit contre 63% de celles qui avaient un taux plein ont retrouvé un emploi après l'APE. Evidemment, le cumul des deux attributs, congé parental et taux réduit, constitue un double atout puisque dans ce cas, c'est 100% des femmes qui ont un emploi après la période de l'APE. En revanche, la probabilité de retrouver un emploi à l'échéance de ses droits est d'à peine 4 sur 10 si l'on est bénéficiaire à taux plein et sans congé parental.

La prise en compte du bénéfice (ou du non-bénéfice) d'un congé parental et du taux de l'APE, permet de comprendre pourquoi certaines catégories se sont moins bien réinsérées que d'autres. Au total, 85% des cadres et des professions intermédiaires, et 27% des employées-ouvrières ont bénéficié d'une APE à taux réduit. 38% des professions qualifiées cumulent un taux réduit et un CPE, contre seulement 8% des professions peu qualifiées. En revanche, aucune cadre ou profession intermédiaire ne se trouve dans la situation la moins favorable au retour à l'emploi (c'est-à-dire ni CPE, ni taux réduit), alors que c'est le cas de 21% des employées et des ouvrières :

Tableau 32 – CPE et taux de l’APE selon la PCS

PCS	CPE	Taux réduit	Taux plein	TOTAL
Cadres et professions intermédiaires	oui	38%	15%	54%
	non	46%	/	46%
TOTAL		85%	15%	100%
Employées et ouvrières	oui	8%	52%	60%
	non	19%	21%	40%
TOTAL		27%	73%	100%

De même, la « branche commerce » se distingue par un faible taux de reprise d’activité. Or, et par exemple, 34% du personnel industriel³⁹⁶ était à taux réduit contre 20% du personnel commerçant. 16% du personnel industriel a cumulé les deux attributs contre 8% du personnel commerçant.

Tableau 33 – CPE et taux de l’APE selon la branche d’activité

Branche d’activité	CPE	Taux réduit	Taux plein	TOTAL
Commerce	oui	8%	60%	68%
	non	12%	20%	32%
TOTAL		20%	80%	100%
Industrie	oui	16%	44%	60%
	non	19%	21%	40%
TOTAL		34%	66%	100%

« L’inégalité » face à la reprise d’un travail

A peine un tiers des femmes ont connu un changement de situation d’activité. Concrètement, celui-ci se traduit par une perte d’emploi dans 15% des cas, et par un retour au travail dans 8% des cas. Ce qui signifie qu’il existe deux fois plus de probabilités que des actives occupées perdent leur emploi au cours de la période de bénéfice, et n’en retrouvent pas, que des chômeuses retrouvent un travail. En d’autres termes, la stabilité des situations individuelles d’activité signifie que peu d’actives occupées ont perdu leur emploi, et surtout, que moins encore de chômeuses se sont réinsérées. C’est la toute première « inégalité ». Tout au moins, raisonnerait-on ainsi dans une approche strictement quantitative. Mais à la lumière des discours, peut-on encore parler d’inégalité quand le désir d’une partie des femmes est au contraire de rester à la maison ? Notre propos est ici de déterminer dans quelle mesure l’APE est responsable premièrement, de la perte d’emploi et deuxièmement, du non-retour à l’emploi.

La majorité des femmes ayant perdu leur emploi ont été victimes d’un plan social ou d’une fin de contrat. Ces dernières étaient en contrat à durée déterminée ou en CES. L’APE n’est pas responsable de leur licenciement, en revanche, elle a peut-être empêché la reconduction du contrat voire une embauche définitive. Ceci dit, les femmes rencontrées nourrissaient peu d’espoir à ce sujet. Combien de contrats de courte durée avaient-elles vu s’achever sur rien, alors qu’elles étaient disponibles ?

Quant au licenciement économique, il est a priori complètement indépendant du recours à la prestation. C’est le cas pour les femmes rencontrées puisque les entreprises où elles exerçaient ont fermé : tout le personnel a été licencié. C’est peut-être d’ailleurs parce que l’entreprise cessait toute activité, qu’il y a eu une « égalité » de

³⁹⁶ Cette branche d’activité n’a pas été tout à fait choisie au hasard. Tout comme dans le commerce, aucune bénéficiaire n’est fonctionnaire.

traitement entre les salariés en APE et les autres. Dans l'enquête réalisée par le CISE, les plans sociaux n'entraînaient pas la fermeture de l'entreprise. Parmi les victimes désignées, figurent les bénéficiaires de la prestation : « En trois ans, ils ont licencié beaucoup de personnes, cent en trois ans. Ils ont licencié les trois femmes en congé parental » ; « On a commencé à me dire qu'il y avait des difficultés dans l'entreprise. Et en fait, avant la date prévue de mon retour, j'étais licenciée économique ». ³⁹⁷

Environ une femme sur trois a perdu son emploi dans le cadre d'une démission. Certaines d'entre elles ont précisé qu'elles y ont été contraintes suite à une délocalisation de l'entreprise, d'autres par l'attitude réprobatrice de leur employeur à l'égard de leur absence. Dans les entretiens, si les femmes ne donnent leur démission qu'au terme de la première année, voire quelques mois seulement avant l'échéance de l'APE, il semble que celle-ci ait été programmée dès l'entrée dans le dispositif. Ces femmes qui avaient opté pour un taux plein souhaitaient se désengager professionnellement. Soumises à des cadences de travail toujours plus soutenues, souffrant de dénigrement de la part de leurs supérieurs, l'APE était l'occasion de s'accorder une pause professionnelle, de passer à autre chose. Dès la décision prise de recourir à l'APE, celle de ne pas retourner travailler au même endroit est plus ou moins formulée. Le comportement de l'employeur lorsqu'elles lui annoncent leur « départ » en APE, puis leur démission, achève de les décider complètement. Il est une preuve supplémentaire de la déconsidération à l'égard du personnel : « *De toute façon, dix qui partaient, c'était autant qui rentraient. C'était pas le problème* » (Katia, femme de ménage « exclue », mère contrariée). « *Quand j'ai pris les trois ans, ils pensaient que j'allais revenir. Et quand, je suis allée les voir pour démissionner, ils s'en foutaient complètement, ils m'ont dit : "Vous savez, y en a dix à la porte qu'attendent." Ils ont pas cherché du tout à nous changer d'avis, là, j'étais décidée* » (Delphine, serveuse « exclue », mère possessive).

Certaines entreprises, certains supérieurs hiérarchiques, cherchent au contraire à dissuader les femmes de prendre l'APE : « *Mon chef, il avait pas tellement bien pris (...) Il me dit : "Tu verras, toute façon, tu reviendras, ça te plaira pas d'être à la maison toute la journée"* » (Armelle, opératrice soudeuse exclue, mère possessive). Cette attitude ne dénote pas forcément un attachement au personnel : une ouvrière est aisément remplaçable. Ce que n'admet pas ce type d'employeurs, de chefs, c'est de perdre sa mainmise sur les salariés. Le dispositif APE est mal perçu parce qu'il remet en cause leur plein pouvoir. En particulier, c'est celui de décision qui leur échappe. La situation de crise de l'emploi est évidemment propice à cette forme de domination symbolique. ³⁹⁸ Certaines entreprises, en position de force, n'hésitent pas à profiter de la vulnérabilité de leurs salariés les moins qualifiés, les plus soumis aux fluctuations du marché, pour exiger d'eux un complet dévouement. Ceci sans leur consentir de compensation financière et sans leur témoigner de reconnaissance. De telles conditions de travail se prêtent non seulement au recours à la prestation, ainsi que nous le notions plus haut, mais également à une non reprise du travail en question, au terme des droits. D'autant que les conditions d'exercice au retour risquent d'être pénibles. L'entreprise recouvre en effet son pouvoir, dont celui de faire comprendre au « mauvais » salarié son manque de diligence : « *Je pense qu'ils se sont un petit peu vengés. Ils lui ont dit que de toute façon, elle était pas là pendant trois ans, que sa place n'était plus disponible* » (Armelle à propos d'une collègue).

Il ressort donc que l'APE est au moins autant responsable de la perte d'emploi en cours de bénéfice que la conjoncture socio-économique. Le dispositif « compromet » dans la mesure où les bénéficiaires en contrat précaire ont pu passer à côté d'une embauche définitive. Mais nous n'en avons pas la preuve et les femmes elles-mêmes doutaient d'une telle issue. Le dispositif est également impliqué en cas de restructurations : ses bénéficiaires sont parmi les premières licenciées. Enfin, si l'APE n'avait pas existé, les femmes qui ont démissionné auraient probablement conservé leur emploi, en dépit du peu de considération qu'elles en tiraient.

La seconde interrogation concerne le non-retour à l'emploi. Il convient ici de réintégrer les femmes qui se trouvaient déjà au chômage avant l'APE. Celles-ci comptabilisent entre quatre ans et sept ans de non-emploi environ : c'est-à-dire trois années de prestation, les six à douze mois qui se sont écoulés depuis la fin de droits, auxquels il faut ajouter la période de chômage antérieure. Un tiers des chômeuses au moment des entretiens, n'avaient plus d'emploi depuis quelques mois à plus d'une année avant l'APE. La différence avec celles qui ont perdu leur emploi en cours de bénéfice étant que bien évidemment, plus la situation de non-emploi perdure, plus les possibilités de réinsertion professionnelle s'amenuisent.

L'exemple de Frédérique (ex cadre commerciale « démobilisée ») paraît tout à fait adapté à une démonstration visant à éclaircir « l'inégalité » face à la reprise d'un travail. Frédérique, aujourd'hui formatrice dans une

³⁹⁷ Le congé parental d'éducation : stratégies d'employeurs et stratégies de salariés, op. cit., seconde partie, p.24.

³⁹⁸ Gabrielle Balazs, Michel Pialoux, « Crise du travail et crise du politique », Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 114, 1996, p.3.

association, est demeurée trois années sans travailler : une année environ de chômage dont neuf mois de grossesse, puis deux ans d'APE. Lors du recours à l'APE, elle se distinguait des autres femmes au chômage en ce que sa trajectoire professionnelle n'était ni décousue, ni subie. Certes, elle sortait à l'époque d'un emploi insatisfaisant, qui lui laissait un souvenir pénible, peu propice à une réinsertion professionnelle immédiate. Mais surtout, elle s'était retrouvée sans emploi alors qu'elle était déjà enceinte. Peu de temps après, elle suivait son mari dans une nouvelle région. La combinaison de ces trois éléments l'avait disposée à recourir à la prestation. Mais pour Frédérique, la situation de non-emploi demeurait non voulue, et elle aspira rapidement à retrouver un travail : « *Moi, je ne rêvais que de ça* ».

Après une année de chômage, puis une année d'APE, Frédérique se rend à l'ANPE. Elle interrompt une première fois la prestation pour un travail qui finalement ne lui convient pas. Elle bénéficie de nouveau de l'APE tout en poursuivant ses recherches. Une année est passée lorsque finalement elle a connaissance d'une création de poste dans un domaine qui l'intéresse vivement. Frédérique est retenue pour ce poste qui sera effectif... six mois plus tard. Peu importe, elle n'est pas acculée financièrement. Son mari gagne bien sa vie, elle-même a encore une année d'APE. Elle refuse d'autres propositions d'embauche et patiente encore un semestre. Après une période d'essai, Frédérique obtient un CDI.

Dans le cas de Frédérique, les années d'interruption professionnelle ne se sont pas avérées pénalisantes. Elle n'aura à souffrir d'aucune réflexion quant à ces dernières. Sans doute, le domaine où elle postule, le social, n'y est-il pas étranger. Clarisse (secrétaire « métier ») relève que si les allusions à la fonction de reproduction de la femme ne se produisent pas souvent (car illégales), elles perdurent (au moins dans les pensées) dans des domaines d'activité fortement masculinisés : « *On m'a dit une seule fois, c'était à Tours (...). Là, le gars, il m'a dit : "Vous êtes jeune, vous allez bien nous faire le deuxième, je vous prends pas." Mais c'est tout (...). C'était une entreprise de bâtiment, c'était pour faire du secrétariat. Mais de toute façon, faut pas se leurrer, y a beaucoup de patrons qui pensent... Si c'est des hommes, y a beaucoup d'hommes qui pensent qu'à ça. Si on n'a pas d'enfant, ils nous disent qu'on va les faire, on est mariée, on va leur faire des enfants, si on en a deux, ils nous demandent quand est-ce qu'on fait le troisième* ». Alors que craindre pour les femmes qui se sont arrêtées de travailler pour un second enfant ? Ne se sont-elles pas encore plus exposées à la suspicion des employeurs éventuels ? La question demeure ouverte.

Frédérique dispose d'un autre atout, sa formation. Elle reconnaît elle-même que sa qualification constituait un sérieux avantage : « *J'ai la chance d'avoir un profil où je peux faire pas mal de choses. Je pense que dans le cas de personnes qui ont peut-être moins d'expérience professionnelle, ça doit quand même être dur de s'y remettre* ». D'ailleurs, l'agent de l'ANPE qui la reçoit la met d'emblée à l'aise : « *Ils étaient pas du tout inquiets pour moi. Ils m'ont dit que ce soit en commercial ou en formation,³⁹⁹ je retrouverais facilement. Enfin, le conseiller que j'ai vu n'avait pas du tout l'air inquiet pour moi. Donc, ça m'a rassurée parce que moi par contre, j'étais quand même relativement inquiète* ». Non seulement, Frédérique n'a aucun mal à retrouver un emploi, mais de plus il s'agit d'un emploi choisi. En effet, elle a « les moyens » financiers (son mari a de bons revenus, elle-même n'est pas arrivée au terme de son APE), mais également les moyens « professionnels » (ses diplômes, son expérience) de sélectionner son futur emploi. Les propositions, plus ou moins adaptées à ce qu'elle recherche, ne manquent pas. Elle fait des tentatives, émet des refus et finalement trouve son emploi actuel. Ce n'est pas uniquement le fait d'avoir obtenu un CDI qui distingue Frédérique des autres femmes au chômage (avant l'APE), c'est aussi le fait d'avoir pu choisir son emploi, d'exercer dans un domaine qui lui plaît.

Du modèle du retrait à celui de la femme au foyer

Une longue interruption ne serait donc pas préjudiciable lorsque la femme dispose de bons capitaux, scolaires et professionnels. La qualification, l'expérience professionnelle acquise, permettent de rebondir et de choisir l'emploi futur. En revanche, la réinsertion est plus difficile lorsque la femme est peu diplômée et que l'expérience professionnelle lui fait également défaut. Est-ce ainsi que les femmes au chômage expliquent le fait de ne pas retrouver d'emploi ? Pour répondre à cette question, les intéressées avaient de multiples choix résumés ici par les deux possibilités suivantes :

- je ne trouve pas d'emploi du tout,
- je trouve des emplois mais ceux-ci ne me conviennent pas.

³⁹⁹ Frédérique possède un diplôme dans chacune de ces branches d'activité.

Tableau 34 - Raison pour laquelle les femmes sont au chômage actuellement ⁴⁰⁰

	Fréq.
N'ont pas trouvé d'emploi du tout	55%
Ont trouvé des emplois trouvés qui ne conviennent pas	45%
TOTAL	100%

L'intérêt d'une telle différenciation est de montrer qu'il ne suffit pas de trouver un emploi, il faut encore que celui-ci soit compatible avec la charge de famille. Il faut également que l'emploi trouvé réponde aux attentes des femmes, qui peut-être n'entendent pas brader leurs compétences même après une longue interruption, notamment parce que l'emploi subit la concurrence affective des enfants. Le plus souvent, les femmes disent ne pas avoir le choix, on ne leur propose pas d'emploi « du tout ». Cependant 45% des femmes refusent, selon toute apparence, des emplois parce qu'ils sont éloignés de leur domicile (ce qui pose simultanément des problèmes de garde), parce qu'ils ne sont pas assez rémunérés, ou parce qu'ils sont sans intérêt. Quelques-unes ayant précisé qu'elles peuvent se permettre de ne pas travailler, on peut supposer qu'elles ont la possibilité d'attendre qu'une meilleure opportunité se présente, ou de ne pas rechercher d'emploi, comme c'est le cas de Natacha (ex employée de bureau « retraitiste ») : « *En fait, si je pouvais pas me le permettre financièrement, c'est sûr que j'aurais déjà retrouvé, j'aurais accepté n'importe quoi. Mais le fait que mon mari gagne de quoi nous faire vivre tous les quatre, je cherche pas* ». Cette position ne peut être adoptée par les femmes dont les conjoints sont au chômage.⁴⁰¹ Mais ce n'est le cas que de 6% des bénéficiaires interrogées.

En dépit de leurs efforts, certaines femmes ne retrouvent pas d'emploi. Séverine (mère possessive) était assistante maternelle (« retraitiste ») avant l'APE. Ayant changé de région, elle a perdu le bénéfice de son agrément, et se retrouve donc sans travail au terme de ses droits. Sans diplôme, elle a pour toute « qualification » professionnelle, outre la garde d'enfants, quelques contrats en usine et une expérience de vendeuse en boulangerie. Elle est inscrite depuis six mois à l'ANPE : « *C'est vrai qu'ils m'ont jamais appelée ni quoique ce soit. Non, non, du tout. Moi, je fais les petites annonces des journaux autour (...) Mais même à trouver des petits boulots comme ça : " non-merci ". Je suis inscrite à la mairie aussi pour aider pour le ménage, travailler chez les gens. Mais y en a qui y sont depuis des années et ça leur suffit. J'ai jamais eu de proposition. J'ai fait les petites... j'ai fait les Super U, Inter, Stock, tout ce qu'il y a autour en supermarché (...) Mais, non, non, réponses négatives* ». « *J'avais demandé d'abord d'une à travailler à Intermarché, dans les zones industrielles en général, dans les confections de haute-couture à Noyer aussi, et beaucoup dans des trucs de champignonerie, des trucs comme ça, d'agriculture, moi, ça me dérangeait pas du moment qu'on me donnait un travail* » raconte également Lydie (ex agent de service « retraitiste ») qui n'a obtenu aucune réponse positive.

D'autres « chômeuses de longue durée » ont retrouvé dès leur sortie d'APE des emplois mais ceux-ci n'ont pas résisté à l'épreuve du temps. Il s'agissait d'emplois mal rémunérés, inadaptés aux savoir-faire de ces femmes : « *J'ai fait aussi du pressing. Du repassage à la fin. Normalement, c'était juste pour tenir les caisses, ranger les habits des gens, et puis occasionnellement préparer les sèche-linge, plier, du ménage, quoi ! Et en fait, après, c'était du repassage carrément qu'elle me demandait. Et puis, soi-disant que c'était pas bien fait, moi, j'ai dit, si c'est pas bien fait, vous me faites pas faire du repassage. Et puis, après, elle m'a fait faire neuf heures un mois. Je veux pas travailler neuf heures, ça m'intéresse pas* » (Marianne, ex vendeuse « retraitiste »). « *A la suite de mon congé parental, j'ai pas retrouvé de travail. Puisqu'avant, je faisais un contrat emploi solidarité. J'ai fait une formation d'informatique qui n'a débouché sur rien. On m'a dit que sur Blois, le secteur tertiaire, c'était saturé. Et qu'au niveau secrétariat, y a plus rien. J'ai travaillé quatre mois chez un ambulancier mais j'ai pas tenu le coup. J'ai démissionné. Parce qu'il fallait transporter des enfants handicapés. J'avais pas de formation, j'ai pas tenu le coup* » (Natacha, ex employée de bureau « retraitiste »).

Ces différentes observations invitent à se demander si le non-emploi à la fin de l'APE est le fait de la prestation ? En effet, si des femmes ne parviennent pas à retrouver un emploi, en dépit de leurs recherches, est-ce à cause

⁴⁰⁰ Sans double compte.

⁴⁰¹ Jeanne Fagnani, « Retrouver après une longue interruption », art. cit., p.117.

de leur longue interruption ou à cause de leur manque de qualification ? Si d'autres ne parviennent pas à conserver leurs emplois, est-ce également du fait de la prestation ? Finalement, la précarité de l'emploi que ces femmes, toutes des travailleuses retraitistes, affrontent au terme de l'APE n'est guère différente de celles qu'elles connaissaient avant de s'arrêter. Là encore, « l'effet APE » ne double peut-être qu'un effet conjoncturel.

Cependant, il existe un autre « effet APE ». Les femmes les plus précarisées (à la fois mères possessives/travailleuses « retraitistes » ou « exclues »), trop heureuses de pouvoir rester à la maison, de ne plus vivre dans l'incertitude du lendemain pendant trois ans, n'auraient (probablement) pas interrompu la prestation même si un emploi s'était présenté (à la différence de Frédérique) : « *Je sais pas. Je sais pas. Parce que moi, en priorité, c'est d'abord élever mon enfant jusqu'à temps qu'il aille à l'école* » (Lydie, ex agent de service hospitalier « retraitiste »). « *Non, je voulais m'occuper de mes enfants de toute façon. Non, j'aurais pas fait garder mes enfants, surtout petits comme ça, bébés. Non, c'est vrai que c'est dur. Je sais que ma fille n'a fait qu'un an, la dernière année obligatoire, avant de rentrer au CP. J'ai pas pu la lâcher* » (Séverine, ex assistante maternelle « retraitiste »). Pour qu'elles renoncent à l'APE, il faut que de graves difficultés économiques surgissent : « *Les deux premières années, j'avais pas l'intention de travailler. Après, oui, parce qu'on s'est mis un peu dans la galère avec des prêts à la consommation. On n'avait pas l'argent nécessaire. Fallait 2000 francs de plus et un certain mois de juillet, y a trois ans, ils voulaient nous mettre la pancarte "saisie-vente" et on s'est dit : ça, jamais* » (Delphine, serveuse « exclue », mère possessive).

De même, ces femmes n'anticipent pas la fin de la prestation : « *Du jour au lendemain, on m'a pas annoncé, j'ai eu plus de tune et c'est tout (...)* Et du jour au lendemain, le temps de faire les réinscriptions aux ASSEDIC parce que j'avais rien prévu (...) On a presque été deux mois dans le caca » (Marianne, ex vendeuse « retraitiste »). Autrement dit, lorsque l'APE cesse, ces femmes n'ont pas encore effectué de démarches pour retrouver un emploi. Elles se retrouvent prises dans l'urgence et sont bien obligées de prendre le premier qui se présente. Ce qui n'apparaît pas comme une solution d'avenir. D'une part, parce qu'elles n'ont pas forcément la qualification, les compétences requises pour effectuer le dit travail ; d'autre part, parce qu'elles tombent une fois de plus sur des emplois relativement précaires.

De façon générale, les femmes qui étaient au chômage avant de recourir à la prestation, ne se sont pas suffisamment préparées à « l'après APE ». Fait d'autant plus regrettable qu'elles sont fragilisées par une longue interruption. A la dénégaration du marché du travail, à l'absence d'anticipation, s'ajoute la propre dévalorisation des femmes : que vont-elles valoir sur le marché du travail ? « *C'est très angoissant au niveau recherche d'emploi. Parce que c'est vrai que quand on commence à avoir un certain âge, et qu'on arrête trois ans de travailler, on sait pas du tout ce qu'on va valoir sur le marché du travail (...)* Moi, je trouve qu'on se coupe du monde, je l'ai ressenti comme ça. Et je trouve qu'il y a pas de relais. On est en arrêt, d'accord, mais on est quand même isolé. Ce qui serait intéressant, c'est peut-être de proposer des petits stages, des choses comme ça. Voyez de garder un pont entre sa vie privée et sa vie professionnelle » (Frédérique, ex cadre commerciale « démobilisée »).

Les capitaux scolaires et professionnels de certaines (comme Frédérique) permettent qu'elles ne subissent pas de déclassement. En revanche, les femmes peu diplômées, aux parcours professionnels marqués par l'instabilité et l'éclectisme, ont plus de difficulté à valoriser auprès des employeurs leur éventuelle formation initiale. De ce fait, certaines pratiquent l'autocensure. C'est le cas de Delphine (serveuse « exclue » avant l'APE, mère possessive), secrétaire de formation mais qui n'a jamais exercé ce métier. Pour résoudre un passage économique difficile, elle a interrompu la prestation. L'emploi qu'elle a trouvé est un travail de bureau. Mais l'entreprise ferme. Delphine, par manque de confiance, renonce à continuer dans ce domaine d'activité : « *Je me diminue un petit peu. J'ai pas assez d'expérience en secrétariat, j'aime bien, hein ? Là, à Souesmes, j'étais toute seule mais à part le classement, prendre des rendez-vous pour le patron, faire ce que le patron me disait, c'était bien. Moi, je pense qu'il me faut justement quelqu'un au-dessus de moi. Je ne suis pas assez sûre de moi. J'ose pas postuler. J'ai pas envie de demander aux gens, excusez-moi, j'ai pas compris. Je préfère travailler en usine* ». Enfin, les compétences professionnelles ont souffert de l'interruption : « *J'ai travaillé l'année dernière 8 jours et puis, c'est tout, quoi ! (rires) Parce que je m'étais inscrite dans une boîte d'intérim, faut être au top tout de suite en intérim. Moi, j'avais cessé trois ans mon activité, j'étais plus dans le coup, donc c'était très dur de me remettre à bosser, j'ai travaillé que 8 jours. On m'a pas gardée ! (rires)* » (Natacha, ex employée de bureau « retraitiste »).

Le préjudice professionnel encouru par les sortantes de l'APE qui n'ont pas d'emploi ne peut être envisagé indépendamment de leur qualification. Moins les femmes sont qualifiées, moins elles ont de chances de réintégrer le monde du travail, et d'y rester. La pénurie d'emplois sévit plus particulièrement dans les milieux

peu qualifiés. Ces femmes qui sortent d'expériences professionnelles difficiles, ont peu le cœur à prévoir la fin de l'APE. Elles auraient besoin de suivre des stages de remise à niveau et ne le font pas. Les emplois, quand il s'en trouve, ne sont pas forcément adaptés aux savoir-faire des femmes, et restent trop peu rémunérateurs pour être motivants.

Or le problème posé par les difficultés de réinsertion est que celles-ci finissent par entraîner une saturation certaine chez des femmes qui d'une part, voient se perpétuer des situations d'exclusion déjà bien connues et d'autre part, dont le peu d'intérêt pour le travail professionnel qui pouvait leur rester n'a guère résisté à une expérience positive au foyer. Si les difficultés à trouver un emploi, à le conserver, ne sont pas uniquement réductibles à l'engagement maternel, ce dernier rend toutefois inacceptables des situations professionnelles auparavant tolérées. La conjugaison de ces trois éléments -précarité antérieure, investissement spécifique de la maternité et reconstruction d'un soi au foyer- a un effet dévastateur sur l'engagement professionnel. « *Vous savez vu les temps qui courent, avec le travail qu'il y a. Moi, je sais que j'ai fait des démarches et pendant deux mois, je me suis dit, faut que je trouve, faut que je trouve...* », explique Marianne (ex vendeuse « retraitiste »). Sans abandonner complètement l'idée de retravailler un jour, elle y émet des conditions restrictives : « *Moi, maintenant, je vois plus les choses sous cet angle. J'irai pas travailler pour le SMIG. Je préfère rester chez moi. Je dépenserai moins d'argent (...) Quelque part, j'aimerais bien ravoir un boulot. Par contre, je me dis que si je devais retravailler, faudrait que je trouve un emploi fixe. Embauchée tout de suite et à mes conditions, parce que j'ai assez donné* ». A l'échéance de la prestation, Natacha (ex employée de bureau « retraitiste ») n'avait pas envie de retravailler. Néanmoins, elle s'y astreint afin de conserver le niveau de vie atteint avec l'allocation. L'emploi qu'elle retrouve ne correspond pas à ses capacités. Elle frôle la crise de nerfs : « *J'emmenais les enfants dans leur famille pour qu'ils passent le week-end avec leurs parents (...) Ce qu'il y a, c'est que c'étaient des handicapés mentaux, physiques, au début, ça se passait très bien mais à la fin, ça se passait très mal, j'étais obligée de faire la police. Conduire et faire la police, c'était pas possible. Donc, j'étais complètement énervée quand je rentrais (...) Par exemple, Marie-Annick, elle rentrait tous les quinze jours... C'était vraiment dur, j'ai pas supporté parce que justement à la fin, parfois j'en avais 8, hein ? Marie-Annick avait tiré les cheveux à Emeline, et elle avait carrément un trou dans le cuir chevelu, quoi ! Plus Nadège qui était malade avec la chaleur... Elle vomissait partout, enfin, moi, j'en pouvais plus !* ». Cette expérience la dissuade encore plus de retravailler : « *Depuis, je me remets de mon expérience. Franchement, je suis encore inscrite au chômage mais je ne cherche rien pour l'instant parce que ça m'a tellement bouleversée cette expérience que je suis bien à la maison* ». Son avenir professionnel est plus qu'incertain, soumis au seul impératif financier : « *Je sais pas encore. Y a des jours, oui, y a des jours, non. Je sais pas, j'arrive pas à faire un choix. Parce que quand je vois autour de moi des femmes qui travaillent, c'est vrai que nous, on reste à la maison. Je suis bien chez moi, au coin de la cheminée. Quand des fois, je vais voir des copines qui sont complètement exténuées, ça me donne pas envie de bosser. Surtout quand il faut qu'elles s'occupent des gamins. En rentrant, elles ont la bouffe, le ménage, elles sont complètement usées à la fin de la semaine. Et d'un autre côté, je me dis qu'au niveau financier, c'est sûr qu'elles gagnent plus* ».

Mais même cette principale motivation professionnelle, économique, tend elle-même à être relativisée : « *On n'est pas de la région, on n'a pas de famille sur qui compter [pour garder les enfants]. Ça vaut pas le coup que je bosse s'il faut que je donne tout ce que je gagne !* » (Natacha). « *Toute façon, je gagnais pas d'argent à aller travailler. Donc, en travaillant, je gagnais pas plus* » (Marianne, ex vendeuse). Nelly (ex aide à domicile « retraitiste ») suit le même raisonnement. Dans l'absolu, le travail est censé apporter un plus financier : « *Si je pouvais aller travailler en me permettant de donner mes filles à garder, je préférerais aller travailler. Au niveau finances* ». Dans les faits, le travail semble avoir perdu de sa valeur rémunératrice : « *De toute façon, si il faut travailler pour tout donner dans une nourrice, ça vaut pas le coup non plus* ». Après quelques tentatives avortées, les femmes relèvent leur niveau d'exigence faisant du retour à l'emploi une éventualité plus qu'incertaine : « *Pas n'importe quoi et bien payé. Autant que je reste à la maison pour gagner 4000 francs par mois, c'est pas la peine* » (Marianne).

Dès la fin de l'APE, ces femmes qualifiées de travailleuses retraitistes, parce que leurs efforts d'insertion professionnelle ne donnaient rien, semblaient s'être reconstruites dans le rôle de mère. Se sentant bien plus valorisées dans le statut de mère au foyer que dans celui conféré par le travail, elles ne prenaient la décision de reprendre une activité professionnelle que pour des questions financières. L'échec du retour au travail, le sentiment de ne pas gagner d'argent, les confortent dans l'attitude de retrait. L'effet APE ne se limite pas à la notion de préjudice professionnel. L'APE parachève également le processus de désengagement professionnel, en raison de l'horizon (familial) sur lequel elle a ouvert. Les difficultés de réinsertion proviennent, autant de la problématique posée par le marché du travail à l'égard des populations peu ou pas qualifiées, que de la propre volonté des femmes à se réinsérer. La pérennité de ces difficultés fait culminer le mouvement de

désengagement professionnel : « Je me vois pas en tout cas reprendre un travail » (Lydie, ex agent de service hospitalier). Ces femmes ne considèrent plus seulement que le monde du travail n'est pas un espace de réalisation de soi, elles ne veulent carrément plus travailler. C'est à présent une carrière exclusivement maternelle qui est envisagée. A la limite, accepteront-elles de donner des « coups de mains », de « faire des bricoles » au noir, pour se faire un peu d'argent, mais le travail institutionnalisé est refusé en bloc, et avec lui un système qui les a trop longtemps maintenues hors circuit.

En est-il autrement si elles retrouvent un travail qui leur convienne ? Rien n'est moins sûr. Nadia (ex ouvrière d'usine) a pu obtenir un CDI dans une usine. Elle est contente mais sans plus : « Oh, moi, du moment que j'ai du boulot ! ». Et la première question qu'elle pose à l'enquêteur, avant même que l'entretien ne commence, est : « C'est pour savoir, si je fais un troisième enfant si j'aurais droit à l'APE ? ». Autrement dit, même le fait de retrouver un emploi stable ne semble pouvoir donner lieu à un revirement de situation. Les femmes se sont définitivement détournées du travail.

La professionnalisation n'entraîne pas non plus de regain d'investissement. Peu avant la prestation et pour obtenir un CES, Nelly avait dû passer le diplôme national des aides à domicile. Les cours se passaient dans un département limitrophe, occasionnant beaucoup de déplacements. Le niveau des enseignements dispensés lui a paru très élevé. Reçue, ce n'est pas sans fierté qu'elle annonce : « Je suis aide à domicile. Je peux travailler parce que je suis diplômée ». Nelly s'est appropriée ce nouveau métier : « Mon domaine, aide à domicile ». Dans ce métier, on commence par quelques remplacements en attendant qu'une place se libère, ou qu'un poste soit créé. Avec le vieillissement de la population, la politique de maintien à domicile des personnes âgées valides, l'attente ne se fait pas trop longue. En outre, c'est l'aide à domicile elle-même qui décide du nombre d'heures qu'elle souhaite accomplir. Un temps partiel est tout à fait envisageable. Pourtant, une fois le diplôme en poche, Nelly décide de prendre l'APE pour le second enfant, puis après un bref retour sur le marché du travail, d'avoir un troisième enfant. Elle n'est pas pressée de mettre ses compétences toutes neuves à profit. Face à la possibilité de rester à la maison en étant rémunérée, grâce à l'APE de rang 3, la perspective d'un travail même fixe a peu de poids.

2. Les conditions de réintégration

Il s'agit à présent d'étudier le cas des actives occupées, avant et après l'APE. Environ les trois quarts des femmes réintègrent leur emploi à l'issue de la prestation. Mais d'un côté, ces femmes encourent une autre forme de préjudice professionnel : de mauvaises conditions de travail. De l'autre, pour ces femmes, se joue également un « effet APE » : l'envie de ne reprendre qu'à temps partiel.

Une stabilité des conditions d'emploi

La majorité des bénéficiaires a conservé après l'APE exactement les mêmes conditions d'emploi :

**Tableau 35 – Caractéristiques de l'emploi retrouvé après l'APE
(sous-ensemble des actives occupées avant et après l'APE)**

	Oui	Non	TOTAL
Même profession	79%	21%	100%
Même employeur	77%	23%	100%
Même lieu de travail	75%	25%	100%

Environ 60% des femmes en CDD ou sous contrat aidé avant l'APE, déclaraient être actives (occupées) juste après l'APE. Mais il semble évident que ces femmes ont changé de situation professionnelle. De fait, si 15% des contrats à durée indéterminée ont connu un changement, c'est le cas de 64% des contrats temporaires. Il peut paraître étrange que plus du tiers des femmes qui avaient un contrat temporaire ne signalent aucun bouleversement professionnel. Il faut croire que certaines femmes ont dû obtenir la reconduction de leur contrat dès l'échéance de l'APE.

Tableau 36 – Changement selon le type de contrat

Type de contrat	Aucun changement signalé	Au moins un changement signalé	TOTAL
Contrat à durée indéterminée	85%	15%	100%
Contrat temporaire	36%	64%	100%

Très logiquement, les catégories professionnelles les plus touchées par les contrats temporaires (employées et ouvrières) se trouvent également parmi celles qui ont connu le plus de mutations. En moyenne, 27% des employées et des ouvrières n'ont pas retrouvé les mêmes conditions d'emploi. C'est le cas de 12% de cadres et de professions intermédiaires.

Tableau 37 – Changement selon la PCS

PCS	Aucun changement signalé	Au moins un changement signalé	TOTAL
Cadres et professions intermédiaires	88%	12%	100%
Employées	69%	31%	100%
Ouvrières	76%	24%	100%

Cela dit, même à contrat de travail équivalent, en l'occurrence un CDI, les professions les moins qualifiées restent les plus exposées au changement : 20% des employées-ouvrières contre seulement 7% des professions qualifiées sont concernées :

**Tableau 38 – Changement selon la PCS
(sous-ensemble des femmes en CDI)**

PCS	Aucun changement signalé	Au moins un changement signalé	TOTAL
Cadres et professions intermédiaires	93%	7%	100%
Employées et ouvrières	80%	20%	100%

De même, indépendamment du type de contrat, le personnel du commerce et celui des petites entreprises a plus souvent été amené au changement que le reste de l'échantillon. Toutefois, les écarts restent relativement modestes (en moyenne, 13 points séparent les extrêmes). Le secteur de l'entreprise (privé/public) n'a pour sa part aucun impact. Dans les deux cas, exactement 75% des bénéficiaires ont conservé les mêmes conditions d'emploi.

Tableau 39 – Changement selon les caractéristiques de l'entreprise

Caractéristiques de l'entreprise		Aucun changement signalé	Au moins un changement signalé	TOTAL
Branche d'activité	Education, médico-social, administration	78%	22%	100%
	Industrie	80%	20%	100%
	Services	75%	25%	100%
	Commerce	69%	31%	100%
Taille de l'entreprise	Moins de 100 salariés	73%	17%	100%
	100 salariés et plus	88%	12%	100%

Enfin, puisque par définition, le congé parental favorise la reprise d'activité dans le même poste (ou à défaut dans un poste équivalent), cela devrait se traduire dans les faits par une différence de traitement entre bénéficiaires d'un congé parental et les autres. De même, les femmes ayant pris l'APE à taux réduit devraient retrouver, ou plus exactement conserver les mêmes conditions d'emploi, puisqu'elles n'ont jamais quitté leur entreprise. Or, il s'avère que les différences entre les bénéficiaires d'un congé parental et les autres sont assez peu importantes (exactement 9 points d'écart). En revanche, dans une logique de maintien du poste et du site, il est assurément plus avisé d'avoir, de nouveau, choisi l'APE à taux réduit (18 points d'écart entre taux réduits et taux pleins) :

Tableau 40 – Changement selon que les femmes ont bénéficié ou non d'un CPE et le taux de l'APE

	Aucun changement signalé	Au moins un changement signalé	TOTAL
CPE			
Oui	81%	19%	100%
Non	72%	28%	100%
Taux de l'APE			
Taux réduit	86%	14%	100%
Taux plein	68%	32%	100%

Cela dit, les changements ne sont pas forcément subis. Rappelons-nous le cas de Virginie, une auxiliaire puéricultrice (« bloquée ») qui voulait quitter la crèche de l'hôpital : « *J'avais envie de changer de lieu de travail et y a que ça qui a changé donc, non, il n'y a pas de point négatif* ». Une question portait justement sur les raisons du changement. Dans quasiment la moitié des cas, il s'agit d'un changement recherché. La réponse la plus fréquemment citée est : « j'ai démissionné parce que j'ai trouvé un emploi qui me convenait mieux ». ⁴⁰² Le changement a souvent été souhaité en ce qu'il a permis un aménagement de ses horaires (passer d'un temps plein à un temps partiel ou plus rarement l'inverse), de sa vie de travail. Armelle (mère possessive) raconte : « *J'ai pris mon congé parental quand j'ai eu mon deuxième enfant et puis, comme je voulais pas reprendre mon emploi qu'était ouvrière dans une usine, c'est soit rester à la maison, garder des enfants, ou travailler à mi-temps ailleurs. Et puis, ça s'est fait qu'on m'a proposé de commencer à garder des enfants donc après j'ai fait la demande d'agrément. Ça a commencé comme ça* ». Elle qui était une travailleuse « exclue » avant l'APE, a retrouvé dans sa nouvelle activité où son investissement est reconnu, le moyen de se reconstruire une identité professionnelle positive : « *Quand les parents me demandent, par exemple, qu'ils me disent qu'ils sont*

⁴⁰² La question était : « Si vous avez changé de profession, d'employeur, ou de lieu de travail, quelle(s) en est (sont) la (les) raison(s) ? ». Plusieurs possibilités proposées.

contents, que je suis disponible, surtout ça. Parce que je garde une petite fille dont la maman est infirmière et bon, elle a des horaires un peu bizarres et elle me le dit : "On a vraiment de la chance de vous avoir parce que vous êtes vraiment disponible, on vous l'amène quand on veut, on peut venir la chercher quand on veut." C'est vraiment bien ». Le fait que cette activité ne brime pas son soi maternel est pour beaucoup dans ce nouveau rapport au travail : « Je suis contente. Oui, je suis contente parce que je suis à la maison, j'élève mes enfants et puis ça se passe bien ».

Les changements subis, pour leur part, ont souvent pour origine une fin de contrat, ou ils ont été imposés par l'entreprise. Mais dans 32% des cas, la réponse est mitigée. D'un côté, la femme a été contrainte au changement, de l'autre, elle s'est accommodée de sa nouvelle situation, ou cette dernière comportait un avantage recherché. Ainsi, nombre de femmes ont changé d'employeur à la suite d'une fin de contrat, mais par ailleurs, certaines ont retrouvé un emploi qui leur convenait mieux (par exemple, un emploi qui pouvait s'exercer à temps partiel). Il ressort donc que la plupart du temps, quand il y a eu changement, celui-ci était voulu ou s'est parfaitement intégré au projet de la femme (de moins travailler, de changer de profession).

**Tableau 41 – Type de changement
(sous-ensemble des actives occupées) ⁴⁰³**

	Fréq.
Changement subi	20%
Changement souhaité	48%

La répartition socioprofessionnelle après l'APE montre que la part des professions qualifiées est plus importante qu'avant l'APE. De 26% de cadres et de professions intermédiaires, on est en effet passé à 30%. Ce qui tendrait à laisser penser que ces dernières retrouvent plus facilement un emploi.

Tableau 42 - Répartition des femmes avant et après l'APE selon la PCS

PCS	Avant l'APE	Après l'APE
Commerçant, Artisan, Chef Entreprise	2%	3%
Cadres.Prof.Intellectuelles.S up.	7%	8%
Prof.Intermédiaires	19%	22%
Employées	59%	52%
Ouvrières	17%	14%
TOTAL	100%	100%

Plusieurs dimensions ne font percevoir aucun changement remarquable. Il en va ainsi du secteur de l'entreprise, de la branche d'activité et de la taille de l'entreprise. Les répartitions sont quasiment équivalentes entre les deux périodes, avant et après l'APE. Autrement dit, les passages d'un secteur à l'autre, d'un type d'activité à un autre, etc., sont extrêmement rares. Il en va différemment en ce qui concerne la catégorie professionnelle où les écarts sans être très importants sont néanmoins présents :

⁴⁰³ Un seul type de réponse fourni. Sans double compte.

Tableau 43 – Comparaison des PCS avant et après l’APE

PCS avant/ PCS après	Commerçant, Artisan, Chef Entreprise	Cadres.Prof. Intellectuelles Sup.	Professions Intermédiaires	Employées	Ouvrières
Commerçant, Artisan, Chef Entreprise	100%	/	/	/	/
Cadres.Prof. Intell. Sup.	/	91%	9%	/	/
Prof.Interm.	/	4%	86%	11%	/
Employées	2%	/	2%	91%	5%
Ouvrières	/	/	/	26%	74%
TOTAL	3%	9%	22%	50%	15%

Le tableau ci-dessus permet de voir la trajectoire ascendante ou descendante des femmes. D’un côté, 3% des femmes connaissent une baisse de statut. Ainsi 11% des professions intermédiaires sont à présent des employées et 9% de cadres sont devenues professions intermédiaires. De l’autre, 2% des femmes ont eu une promotion. Il s’agit d’employées devenues professions intermédiaires et de professions intermédiaires devenues cadres. N’ont pas été pris en compte les passages de la catégorie ouvrière à la catégorie employée et vice-versa. En effet, est-ce réellement une descension lorsque de femme de ménage, on devient ouvrière d’usine ? A l’inverse, est-ce que les 26% d’ouvrières, toutes devenues assistantes maternelles, sont en situation d’ascension ? Cela même, si toutes expliquent qu’elles ont démissionné parce qu’elles ne se plaisaient plus dans leur ancienne situation professionnelle, ou parce que le travail à la maison leur convenait mieux.⁴⁰⁴ En tout cas, on ne peut qu’observer une recrudescence des assistantes maternelles. Ces dernières représentaient 3% des professions avant l’APE, elles participent aujourd’hui à hauteur de 9%. Le bénéfice de l’APE à taux réduit ne constitue pas ici un avantage, ni un désavantage d’ailleurs. Ne pas avoir cessé totalement son activité professionnelle ne donne lieu à aucun traitement de faveur. Il faut dire que 70% des taux réduits ont poursuivi après l’APE à temps partiel. Or il n’est pas coutume que des employeurs confient de plus « importantes responsabilités » à des individus, qui en réduisant leur temps de travail, donnent plutôt l’impression de les fuir.

Une autre façon de repérer l’impact de l’APE sur l’évolution des carrières est d’observer le niveau de rémunération. Logiquement, les femmes devraient retrouver le même salaire, comme le prévoit la loi sur les congés parentaux. Evidemment, il faut tenir compte du fait que toutes les femmes n’en ont pas bénéficié. 17% des actives avant et après l’APE n’ont connu aucune évolution de salaire, mais 48% ont eu une augmentation et 35% ont vu leurs revenus diminuer. En outre, dans 42% des cas de baisse de salaire, celle-ci est supérieure à 1500 francs (229 euros). Les augmentations sont à l’inverse plus souvent inférieures à 1500 francs.

Tableau 44 - Evolution des salaires (comparaison avant l’APE/ après l’APE)

		TOTAL
Stable		17%
En hausse	moins de 500 F.	20%
	de 500 F. à moins de 1500 F.	67%
	plus de 1500 F.	13%
En baisse	moins de 500 F.	14%
	de 500 F. à moins de 1500 F.	42%
	plus de 1500 F.	42%

⁴⁰⁴ Cf. question 31 : « Si vous avez changé de profession, d’employeur ou de lieu de travail, quelle(s) en est (sont) la (les) raison(s) ? ».

Il faut considérer le nombre d'heures travaillées. Si l'on observe une recrudescence des temps partiels, cela ne peut évidemment que se traduire au niveau des salaires. De fait, il existe une forte corrélation. 81% des femmes effectuant un quart-temps touchent moins du SMIG (c'est-à-dire moins de 5166 francs/788 euros),⁴⁰⁵ c'est le cas de 28% de femmes travaillant entre 50% et 80% de la durée légale de travail (en 98, c'est-à-dire 39 heures), et de 7% des femmes exerçant à temps complet.

Tableau 45 – Niveau de salaire selon le temps de travail

Niveau de salaire/Temps de travail	Moins d'un mi-temps	De 50% à 80%	Temps complet	TOTAL
Moins du SMIG	81%	28%	7%	27%
SMIG et plus	19%	72%	93%	73%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Ce lien explique pourquoi les salaires ont d'une façon générale accusé une baisse :

- 24% des ouvrières travaillent à temps partiel après l'APE contre 9% avant l'APE,
- 65% des employées travaillent à temps partiel après l'APE contre 32% avant l'APE,
- 66% des cadres et professions intermédiaires travaillent à temps partiel après l'APE contre 42% avant l'APE.

Parce ce qu'une majorité d'ouvrières exerce son activité à temps complet après l'APE, ce sont elles qui ont le plus souvent vu leurs appointements ne pas diminuer, voire être revalorisés.

Tableau 46 – Temps de travail selon la PCS

PCS/Temps de travail	Moins d'un mi-temps	De 50% à 80%	Temps complet	TOTAL
Cadres et professions intermédiaires	13%	53%	34%	100%
Employées	23%	42%	36%	100%
Ouvrières	6%	18%	76%	100%

Il faudrait tenir compte de l'influence du congé parental d'éducation. Mais de nouveau, l'observation des femmes exerçant à temps complet avant et après l'APE ne donne pas lieu à croire en un avantage procuré par le CPE. On relève seulement 6 points d'écart en faveur des bénéficiaires d'un congé parental :

**Tableau 47- CPE et évolution du salaire
(sous-ensemble des femmes à temps complet avant et après l'APE)**

CPE/ Evolution du salaire)	Stable ou en baisse	En hausse	TOTAL
Oui	32%	68%	100%
Non	38%	62%	100%

En ce qui concerne les horaires atypiques, la situation s'est très légèrement améliorée puisque le pourcentage de femmes concernées a baissé de 9 points. 4% d'entre elles ont changé d'emploi (suite à une démission ou à un licenciement). Le temps de trajet est resté stable. La majorité des femmes effectue donc moins de 30 minutes de déplacement quotidiennement. Les « sans déplacements » ont augmenté, ce qui s'explique par le plus grand nombre d'assistantes maternelles à leur domicile. L'augmentation du nombre d'assistantes maternelles rend également compte de la hausse des statuts « indépendants ». Ainsi, 27% des femmes en contrat temporaire ont trouvé le moyen de contourner la précarité de l'emploi en devenant nourrices agréées. Mais comme pour la situation d'activité, la probabilité de retrouver le même statut qu'avant l'APE est forte. 83% des femmes ont

⁴⁰⁵ Valeur SMIG 1998.

conservé leur contrat à durée indéterminée et 53% des femmes qui avaient un contrat temporaire n'ont pas retrouvé d'emploi stable :

Tableau 48 – Comparaison des statuts de l'emploi avant et après l'APE

Avant l'APE/ Après l'APE	Contrat à durée indéterminée	Contrat temporaire	Indépendant, employeur	TOTAL
Contrat à durée indéterminée	83%	8%	8%	100%
Contrat temporaire	20%	53%	27%	100%
Indépendant, employeur	/	/	100%	100%
TOTAL	72%	14%	14%	100%

Une stabilité des conditions de travail

Retrouver son emploi est une première étape, une seconde consiste à se réadapter d'une part, au rythme du travail (s'il y a augmentation du temps de travail), d'autre part, à réintégrer une équipe (pour les ex bénéficiaires à taux plein). Cette seconde étape serait loin d'être évidente si l'on en croit les témoignages d'ex-bénéficiaires du CPE : « C'était un peu dur de reprendre le travail. Et puis, à la maison, c'est un autre rythme. Il faut se réadapter au travail après un an », « On a besoin de se réadapter à son travail, s'habituer à nouveau à avoir un responsable. Le plus difficile, ça a été de se réhabituer à avoir un responsable au-dessus de soi alors qu'à la maison, on est son propre chef », « Ce n'est pas bien vu de prendre un congé. Il faut du temps d'adaptation, préparer les gens au retour. Quelque part pour eux, on vient pour gagner de l'argent : on s'en fout de ne pas faire carrière, on s'en moque de laisser ses collègues. On vous met à l'épreuve ». ⁴⁰⁶ « L'adaptation » doit se faire dans les deux sens. Un mouvement va de l'employé qui revient, vers l'entreprise (collègues et supérieurs), et l'autre part de l'entreprise vers l'employé réintégré.

Dans le questionnaire, ces aspects ont été abordés au moyen de deux questions. L'une portait sur les conditions de travail dès le retour et comprenait les items suivants : « On m'a donné un travail intéressant » ; « J'ai été bien accueillie par mes collègues » ; « J'ai été bien accueillie par la hiérarchie » ; « J'ai rencontré des difficultés à concilier mon travail et ma famille » ; « J'ai eu des difficultés à retravailler ». L'autre abordait les conditions de travail « actuelles », au moment où elles répondent au questionnaire, c'est-à-dire six à douze mois après leur sortie du dispositif. Les items étaient les mêmes que ceux proposés pour définir les conditions de travail avant l'APE. L'objectif de départ était de comparer les trois périodes entre elles. Or, les réponses données pour la période « après » et pour la période « actuelle » sont sensiblement les mêmes, à un ou deux points près. De sorte qu'il n'est plus utile de les distinguer. De deux choses d'une, où les conditions de travail se sont maintenues entre ces deux périodes, où les femmes ont confondu leur état d'esprit et leurs conditions de travail actuels avec ceux qui prévalaient dès leur sortie... C'est ici une des limites de l'étude longitudinale lorsqu'elle fait appel à la mémoire des individus interrogés.

Quoiqu'il en soit, selon les items, de une à cinq sortantes sur dix rencontrent des difficultés lors de la réintégration professionnelle. La conciliation entre la vie de famille et la vie de travail est ce qui entraîne le plus de complications : 49% des femmes ont signalé des difficultés. C'est peut-être parce qu'elles comparent leur situation actuelle à celle de la période de l'APE, plutôt qu'à celle antérieure à l'APE, que les difficultés de conciliation n'apparaissent guère moindres aujourd'hui que par le passé. En tous les cas, elles n'ont pas diminué en proportion de l'augmentation des temps partiels choisis. Seulement dix points séparent l'avant APE de l'après APE, alors que le travail à temps partiel a augmenté de près de trente points. En réalité, ce sont celles qui ont repris à temps complet qui grossissent le pourcentage de mécontentes. Barbara (opératrice de laboratoire « exécutante stable »), bénéficiaire à mi-taux, en fait partie : « *Ca été très dur de reprendre à temps*

⁴⁰⁶ Le congé parental d'éducation : stratégies d'employeurs et stratégies de salariés, op. cit., première partie, p.18 et seconde partie, p.91.

complet, je voulais rester avec mes enfants (...) Quand j'ai repris le temps complet, j'ai souffert. Je dirais, y a que maintenant que ça va mieux et encore !».

Tableau 49 – Difficultés de conciliation selon le temps de travail

Temps de travail	Difficultés de conciliation	Pas de difficultés de conciliation	TOTAL
Moins d'un mi-temps	27%	73%	100%
Entre 50 et 80%	42%	58%	100%
Temps complet	63%	37%	100%
TOTAL	49%	51%	100%

Au cours de l'analyse sur la période précédant l'APE, nous avons conclu que les temps partiels éprouvaient autant de difficultés que les temps complets, du fait que ni les uns ni les autres n'étaient à l'abri d'horaires atypiques. Il semble que le contexte ait évolué. Aujourd'hui, les temps partiels sont un peu moins souvent assortis d'horaires atypiques (on est passé de 58% de concernées à 46%). La même remarque prévaut pour les temps complets (66% de concernées avant, 55% aujourd'hui). Ce qui tendrait à laisser penser que les femmes ont eu à leur retour plus de possibilité de négocier leurs horaires, et vient confirmer que l'allègement du temps de travail a été plus voulu que subi.

Cependant, même lorsque les femmes ont repris à temps partiel, il leur faut faire le deuil d'une plus grande proximité avec les enfants, d'un rythme moins soutenu : « *C'est un petit peu dur la reprise, parce que pendant trois ans, on n'a pas travaillé, donc faut déjà reprendre le rythme du travail ! Quitter les enfants, la maison* » (Odile, éducatrice spécialisée « bloquée » a repris à 60%). « *C'était vraiment la veille de reprendre que j'avais plus envie de reprendre à 4/5^{ème}, je trouvais que j'avais pas envie. Je me disais que peut-être, j'aurais plus ou pas d'autre enfant, c'était pas évident à ce moment-là. Et je me disais : je vais pas en profiter comme je voudrais et ça va de nouveau être la course* » (Carole, assistante sociale « métier », APE à mi-taux).

Au moins autant que des questions de pure organisation, la séparation d'avec les enfants donne le sentiment de ne pas arriver à tout bien concilier. Edwige est auxiliaire puéricultrice (« métier ») dans une crèche municipale. Pendant l'APE, elle n'exerçait plus qu'à mi-temps. Elle commençait à 8 heures et demie le matin et terminait vers 13 heures. Il en va tout autrement lorsqu'elle reprend à 80% : « *Ca été difficile parce que 50%, j'avais des horaires de 4 heures par jour, donc c'était facile à gérer. A partir du moment où j'ai pris un 80%, il a fallu que je retourne dans le roulement, à savoir ouverture 6 heures et demie, fermeture 18h30, donc là au niveau gestion des horaires et tout ce qui suit, ça été assez difficile* ». Quand vient son tour d'assurer l'ouverture de la crèche, Edwige ne peut pas assurer le lever des enfants, fonction qui revient alors à son mari. Même si ce dernier s'accommode assez mal de cette « charge », il n'existe pas fondamentalement de problème d'organisation. Mais Edwige ne parvient pas à se faire à l'idée qu'elle ne peut voir ses enfants le matin : « *Moi, ce qui m'est encore dur à l'heure actuelle, c'est quand je commence à 6 heures et demie, de ne pas voir mes enfants avant de partir. Ca m'est très très difficile. D'être là, le matin au réveil, c'est pour moi essentiel. De pouvoir avoir dès le réveil tout ce suivi au niveau du repas, de l'habillage, de l'affectif. Avant de partir justement travailler. Moi, j'ai besoin de ça avant de commencer ma journée. Les semaines où j'ai pas ça, je suis pas bien (...) Je pars à 6 heures, elles sont pas levées, je ne les vois pas avant le soir 5 heures. J'ai absolument besoin de les voir avant de partir pour me dire : je vais passer une bonne journée* ». Edwige estime, par conséquent, que son travail n'est pas compatible avec sa charge de mère de famille.

La reprise semble moins difficile pour celles qui s'étaient ennuyées au foyer : « *En fait, le rythme, on le reprend très vite. J'étais très étonnée parce que c'était pas ce que je pensais* » (Valérie, vendeuse « exclue », mère contrariée). La reprise a même été plutôt aisée du fait que ces femmes ont retrouvé leurs marques : « *Il y a des filles, travailler à mi-temps, au contraire, ça les motive, elles font plein de choses à l'extérieur, moi ça me faisait pas faire plus de choses. Je fais plus de choses à plein-temps que je n'en faisais à mi-temps* » (Elisabeth, infirmière « métier »). « *Alors là, moi, j'ai un problème d'organisation quand je travaille pas. C'est-à-dire que la période où je travaille, tout est fait. Mais par contre, les périodes où je travaille pas, tout traîne. Je suis organisée que dans le travail, sinon, dans ma vie privée, pfft !* » (Frédérique, ex cadre commerciale « démobilisée »).

La comparaison entre les deux périodes, avant/après, révèle que très peu de femmes font part de dégradations. Les relations avec les collègues se sont même améliorées. Selon la propre analyse des interviewées, leur activité réduite faisait qu'elles étaient moins prises à partie dans les conflits internes. Les perspectives d'évolution et

l'intérêt du travail ont légèrement reculé. Mais ce sont les relations avec la hiérarchie qui accusent une baisse relativement plus importante (-13 points).

Tableau 50- Conditions de travail avant et après l'APE (réponse d'accord)

	Avant l'APE	Après l'APE
Travail intéressant	84%	78%
Bons rapports avec les collègues	84%	92%
Bons rapports avec la hiérarchie	96%	83%
Difficultés de conciliation	56%	49%
Perspectives d'évolution	46%	42%
Salaire satisfaisant	51%	50%
Difficultés à retravailler (après l'APE)	/	34%

Nous avons observé pour chaque individu donné, les réponses données avant et après l'APE. Dans l'ensemble, les opinions restent les mêmes. Les conditions de travail se sont dégradées en moyenne pour 12% des femmes (passage d'une réponse « d'accord » avant APE à une réponse « pas d'accord » après l'APE). 4% des femmes signalent un mauvais accueil de la part de leurs collègues, alors qu'elles entretenaient de bonnes relations avec ces derniers avant leur interruption (pourcentage le plus faible). 17% de femmes pensent avoir été mal reçues par leurs supérieurs, alors que leurs relations étaient bonnes avant l'APE (pourcentage le plus fort). Mais par ailleurs, 7% des femmes mentionnent une amélioration.

Cependant, et afin de ne pas trahir les opinions des femmes, il est apparu approprié de tenir compte des distinctions internes aux regroupements « d'accord » et « pas d'accord ». L'échelle complète a donc été reprise : tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord, pas du tout d'accord. Dès lors, ce sont deux femmes sur dix qui font part de dégradations dans leur vie professionnelle. Une amélioration des conditions de travail s'est établie dans les mêmes proportions. Plus précisément, l'intérêt du travail et les relations avec la hiérarchie sont, semble-t-il, ce qui a le plus pâti des trois années d'APE (respectivement 24% et 30% de réponses moins positives). En revanche, l'entente avec les pairs est meilleure pour 25% des femmes. Huit femmes sur dix ne rencontrent donc pas de difficultés particulières lors de la reprise (poursuite) d'activité.

Il existe quelques différences entre les « ex taux pleins » et les « ex taux réduits ». Notamment, en ce qui concerne l'intérêt du travail. Ainsi 95% des femmes en APE à taux réduit sont d'accord avec cette proposition contre 60% des femmes en APE à taux plein. Cet écart tendrait à prouver qu'il est préférable de ne pas se montrer très exigeant après une longue interruption comme le signalaient d'ailleurs les interviewés du CISE : « Au retour, ma hiérarchie m'a fait la morale, comme quoi j'avais de la chance de reprendre mon poste, qu'il ne fallait pas que je fasse le difficile (...) Mon augmentation a reculé d'un an », « J'ai perdu un travail intéressant pour un travail moins intéressant (...) Ici, je fais juste de l'accueil ». ⁴⁰⁷

Certes, des écarts existaient déjà entre celles qui se destinaient à l'APE à taux plein et celles qui envisageaient un taux réduit. Néanmoins, les « pertes » sont plus importantes pour les « ex taux pleins ». Par exemple, 96% des femmes, taux indifférent, entretenaient des relations satisfaisantes avec leurs supérieurs avant l'APE. Après, non seulement ces relations sont moins satisfaisantes, mais de plus, un écart est apparu selon le taux de bénéfice à l'avantage du taux réduit. L'écart s'est également accentué pour ce qui relève des difficultés de conciliation entre les deux sphères, travail et famille. Mais il est vrai que 70% des « ex taux réduits » ont repris à temps partiel contre 43% des « ex taux pleins ».

⁴⁰⁷ Le congé parental d'éducation, stratégies d'employeurs et stratégies d'employés, op. cit., seconde partie, p.21.

**Tableau 51 - Conditions de travail avant et après l'APE selon le taux de l'APE
(réponse d'accord)**

		Taux réduit	Taux plein
Travail intéressant	Avant l'APE	97%	71%
	Après l'APE	95%	60%
Bons rapports avec les collègues	Avant l'APE	91%	85%
	Après l'APE	92%	86%
Bons rapports avec la hiérarchie	Avant l'APE	96%	96%
	Après l'APE	92%	73%
Difficultés de conciliation	Avant l'APE	43%	57%
	Après l'APE	38%	57%
Difficultés à retravailler	Avant l'APE	/	/
	Après l'APE	26%	39%

Le choix de l'APE à taux réduit apparaît réellement comme la solution la meilleure, au cours de la période de bénéfice -où avoir gardé un contact avec le monde de l'entreprise permet de profiter pleinement de ses enfants sans ressentir de frustration- comme après. Certes, conserver un emploi que l'on n'a jamais quitté pose évidemment moins de difficultés que lorsqu'on a libéré son poste pendant quelques années. Si pendant trois ans, l'équipe a assumé le départ de l'un de ses membres (y compris en procédant à un recrutement extérieur), la réintégration n'a aucun caractère d'évidence. De même, du point de vue de l'employé, il est plus aisé de poursuivre son activité que de la reprendre. Ces éléments avaient, du reste, été mesurés par les femmes qui prenaient un taux réduit, attestant de leur motivation à ce moment : « *Vis-à-vis de mon emploi, j'avais peur de ne pouvoir me réadapter au bout de trois ans. Trois ans dans le domaine familial, au niveau fiscal, il y a tellement de choses qui bougent tout le temps, au niveau social aussi, donc je pensais pas pouvoir raccrocher après* » (Catherine, assistante de cabinet « métier »). « *Si on prend une totale, à mon avis, on perd le pied au niveau du travail donc on risque de se faire remplacer, on risque de changer les données au niveau de l'équipe* » (Maud, éducatrice jeunes enfants « entreprise »).

Entre améliorations et dégradations

De ce développement, c'est le fait qu'il y ait peu de dégradation des conditions de travail qui retient l'attention. Mais il est vrai que certaines situations de travail étaient déjà cause d'insatisfaction avant l'APE. On imagine le pire lorsque qu'une situation professionnelle déjà difficilement vécue se détériore. Toutefois, ce phénomène reste marginal (3% de l'échantillon serait concerné).⁴⁰⁸ Quant aux améliorations, après une interruption d'activité ou une diminution du temps de travail, elles paraissaient peu probables. Il est aussi étonnant d'en relever quelques cas : « *Depuis quelques temps, je fais les commandes que je faisais pas avant donc c'est quelque chose en plus (...). Pour moi, c'est mieux parce que ça me fait faire des choses que je ne faisais pas avant, donc ça ne peut être que mieux. Ça rend le travail un petit peu plus intéressant aussi* » (Valérie, vendeuse « exclue », mère contrariée). « *Ce qu'il y a, c'est qu'à la crèche, comme c'est un cercle fermé, y a beaucoup d'histoires et j'arrivais le soir souvent énervée donc c'est difficile à gérer. Que là, non* » (Virginie, auxiliaire puéricultrice « bloquée »). « *Etant toute seule à gérer un secteur parce que la collègue avec qui je travaille est en arrêt depuis un bout de temps, donc je gère ce secteur toute seule. C'est vrai que je m'éclate parce que je fais ce que je veux et ça marche très très bien. Je dirais que là, j'ai pris beaucoup de responsabilités sur mon secteur et ça se passe très très bien, j'ai de très bonnes relations notamment avec la hiérarchie, ça se passe toujours mieux dans ces cas-là. Ça se passe très très bien en ce moment* » (Ingrid, déléguée médicale « entreprise »).

Dans le cas de Valérie, c'est un changement de gérance qui est à l'origine de l'amélioration constatée : un travail plus intéressant. La « nouvelle patronne » délègue plus que « l'ancien patron ». Pour Valérie, prendre en charge des fonctions jusque là du domaine réservé de la direction constitue un enrichissement certain. Dans le cas de Virginie, l'amélioration des relations avec les collègues est due à un changement du poste de travail. Comme Virginie n'a pas choisi son affectation, c'est plutôt l'effet du hasard si elle retrouve une ambiance nettement plus sympathique que celle quittée. Dans le cas d'Ingrid, c'est l'absence de sa collègue qui a accru

⁴⁰⁸ Ce pourcentage est celui des individus ayant donné une réponse « plutôt pas d'accord » avant l'APE sur les items « intérêt du travail », « relations avec les collègues », etc. et une réponse « pas du tout d'accord » aux mêmes items après l'APE.

son intérêt pour son travail, et amélioré plus encore qu'avant l'APE, ses relations avec la hiérarchie. Mais se joue aussi un « effet APE ». Ingrid perçoit l'autorisation de continuer à temps partiel comme une récompense du travail accompli au cours de ces trois années : « *La preuve, c'est que je suis en 4/5^{ème} maintenant. C'est-à-dire si ça n'avait pas marché pendant les trois années d'APE, je pense que j'aurais peut-être pas eu le 4/5^{ème} qui est donné selon la personne, selon le travail qu'il a fourni* ».

Dans le cas de Valérie, le sentiment d'une amélioration est aussi à relier avec le fait qu'elle s'est fortement ennuyée pendant son APE. Toutes les femmes qui ont mal supporté le repli sur le foyer sont non seulement contentes de rejoindre le monde du travail, mais de plus émettent des opinions plus positives qu'auparavant. En revanche, l'inverse n'est pas systématiquement vrai. Ce n'est pas parce que les femmes ont bien apprécié la période de l'APE, qu'elles ne voient aucune amélioration de leur situation professionnelle, voire qu'elles signaleraient plus souvent des dégradations. Mais alors le sentiment, que le contenu du travail, que l'ambiance de travail se sont améliorés, est fortement conditionné par l'obtention du fameux temps partiel : « *Et quand on travaille à mi-temps, on prend les choses de beaucoup plus haut. Des fois, y a des histoires qui se passent mais on n'est pas au courant. C'est parfait comme ça. Et puis, on est beaucoup plus disponible. Moi, je trouve que justement, on s'investit bien plus que quand on est sur un temps plein. C'est plus facile. On sait qu'on y va deux jours ou trois jours de suite. Donc, en fait, sur trois jours, on peut s'investir avec des enfants* » (Virginie, auxiliaire puéricultrice « bloquée »). « *Ca s'est bien passé parce que j'ai pu avoir un mi-temps. Mais il aurait fallu que je prenne à temps complet, ç'aurait été plus compliqué parce que j'avais pas du tout envie* » (Odile, éducatrice spécialisée « bloquée »).

Comme pour les améliorations, certaines dégradations semblent indépendantes de l'APE, contextuelles. Quatre causes ont pu être dégagées. Premièrement, le changement de direction : « *Depuis qu'on a changé de directrice, on travaille dans de mauvaises conditions. Manque de personnel, manque de remplaçants pour les vacances d'été... Suppression d'une partie des primes. Temps partiels difficilement accordés et j'en passe ! Y a plein de petites choses comme ça* » (Dorothee, agent de service hospitalier « métier »). Deuxièmement, le changement de politique de l'entreprise : « *Avec les 35 heures et tout, on dépose des requêtes et on n'en tient pas compte, donc on n'a pas l'impression qu'il ait confiance en nous, que l'entreprise ait confiance en ses salariés, etc. Et qu'elle n'ait pas conscience non plus des efforts qui peuvent être faits en cabinet (...)* Y a pas de dialogue, c'est tout le problème. Si on fait un questionnaire, on n'en tient pas compte. Alors que quand je suis rentrée, y a sept-huit ans, il y avait un certain paternalisme, je dirais pour essayer justement d'arranger les choses, c'était que du devant de placard, quoi ! » (Catherine, assistante de cabinet « métier »). Troisièmement, le changement de contexte économique : « *Disons qu'en ce moment, y a un peu des problèmes d'effectif et ça crée des tensions entre aides-soignantes, infirmières (...)* Ils ont licencié pas mal d'infirmières il y a six mois... Depuis, on le ressent » (Elisabeth, infirmière « métier »). « *Les conditions de travail deviennent de plus en plus difficiles. Etre visiteuse médicale aujourd'hui, c'est être très disponible, à la merci des médecins, hôpitaux et autres...* » (Ingrid, déléguée médicale « entreprise »). Quatrièmement, enfin, se pose le cas où ce sont bien moins la direction, les supérieurs qui ont changé de comportement, que les femmes elles-mêmes. Et dans ce cas, c'est bien moins l'APE qui pose problème que la demande de la salariée de reprendre à temps partiel. Les tensions entre hiérarchie et salariées ne naissent que parce que ces dernières ne consentent plus de travailler à temps complet : « *Après, il a fallu négocier un peu plus. Dans l'immédiat, on me l'avait refusé. Comme j'étais la seule conseillère à l'époque de l'agence. Et puis, j'ai insisté, j'ai dit moi, c'est mon but et puis, en râlant un peu, j'ai fini par l'obtenir. Comme le directeur, je râlais tous les jours, il en avait marre* » (Muriel, conseillère clientèle « entreprise »). Le refus de l'employeur d'accéder à la demande de ces femmes est non seulement mal perçu, mais de plus il est incompris : « *Je veux dire, mes entretiens, je les écourte pas pour ça. Moi, je parlais du principe, quand je suis passée de l'APE à un 4/5^{ème}, que je travaillais sur rendez-vous, que mes clients étaient habitués à ne pas me voir le mercredi, donc y avait pas de raison que ça change. Je les ai bassiné avec ça ! Tous les jours à répéter jusqu'à temps... J'étais tenace* » (Muriel).

De l'obtention d'un temps partiel semble donc dépendre une large part du bien-être au travail lors de la réintégration. Et pour obtenir ce temps partiel, les femmes sont prêtes à tous les sacrifices. Financier d'abord,⁴⁰⁹ en termes de progression professionnelle ensuite. Dans la mesure où la grande majorité des femmes s'était déjà résolue depuis longtemps à ne pas faire carrière, le blocage des promotions ne figure pas comme un réel problème. Mais l'on se souviendra que Muriel (conseillère clientèle « entreprise ») brigait un poste de sous-directeur d'agence. Peu de temps après l'échéance de la prestation, celui-ci se libère enfin. Muriel postule mais elle se voit poser l'alternative suivante : ou elle reprend à temps complet et obtient le poste, ou elle reste à temps partiel et simultanément à son poste actuel. « *Le problème, souligne-t-elle, travaillant à temps partiel,*

⁴⁰⁹ Cf. : Où la qualité de vie est préférée au niveau de vie.

maintenant les promotions, faut pas que je compte dessus ! C'est clair. Oui, parce que j'avais postulé pour un emploi supérieur au mien et on m'a bien précisé que je pouvais l'obtenir moyennant que j'arrête mon temps partiel ». Sans aucune hésitation, Muriel renonce à ses objectifs de carrière : « *Moi, c'est un choix (...) C'est vrai qu'on fait des concessions à ce moment-là au niveau professionnel, c'est clair* ». Muriel n'imagine pas retravailler à temps complet pour le moment. Elle n'envisage pas de postuler à nouveau sur un poste de sous-directeur d'agence avant huit ans. Elle aura alors 45 ans. L'expérience de l'APE lui a fait « prendre conscience » des nombreux avantages que comporte l'exercice d'une activité professionnelle à temps partiel, lorsque les enfants sont jeunes, pour toute la famille, pour elle-même.

Sans forcément briguer une carrière ascendante, certaines femmes prévoyaient de changer de lieu d'exercice. C'est le cas de Christelle, aide-soignante (« métier ») dans le privé, qui avant l'APE envoyait « *des lettres de candidature tous les quinze jours aux hôpitaux* ». Elle et son mari souhaitent en effet s'installer à La Réunion, d'où est originaire Christelle. Ce projet est soumis à la condition que l'un des deux conjoints trouve sur place un emploi. C'est surtout sur Christelle que repose l'exécution du projet, du fait que sa profession lui offre la possibilité d'être embauchée dans le public dans un premier temps, et d'obtenir une mutation dans un second temps. Mais depuis l'APE, où Christelle a goûté à une nouvelle « *qualité de vie* », raison pour laquelle elle n'a pas repris de temps complet, la perspective de peut-être devoir travailler plus ne l'enchanté guère. Le projet est remis à plus tard « *dans trois-quatre ans* ».

Entre désinvestissement et démotivation

De mauvaises conditions de réintégration, perçues comme telles, provoquées ou non par l'APE, ont des conséquences certaines sur la motivation des femmes. Mais une expérience positive de l'APE renforce aussi le sentiment de brimades ou d'insatisfaction.

Catherine (assistante de cabinet « métier »), dont l'employeur est passé du paternalisme à l'autoritarisme, dit s'investir : « *De moins en moins. Je le reconnais ! Parce qu'à la limite, c'est un cercle vicieux, quand vous vous investissez et que vous êtes pas reconnu... (...) Je dirais même à la limite, vous voyez cette année, j'ai un collègue qui part et j'étais prête à revenir à temps complet pour compenser la perte de ce collègue, et vu comment ça s'est passé et tout, j'ai même pas fait la démarche* ». Catherine se plaint aussi de la mésentente avec ses collègues. Celle-ci n'est pas récente. Dès son premier retour de congé maternité, elle s'aperçoit de « *petits coups bas* », de « *de petits pics* » de la part de quelques collègues. Elle se fait alors une raison et « *laisse glisser* ». A la seconde naissance, elle décide de prendre une APE à taux réduit. Cette décision aggrave encore ses mauvaises relations avec ses collègues : « *Les rapports avec les collègues étaient plus agressifs* ».

A l'échéance de la prestation, alors qu'elle poursuit son activité à temps partiel, elle commence à se demander si ce n'est pas sa propre attitude qui alimente « *le conflit* », tant avec ses collègues qu'avec son patron. Elle se remet en question : « *C'est peut-être aussi une histoire de caractère des gens. Peut-être que moi aussi mon attitude a changé, je peux pas... Faut peut-être aussi se remettre en cause, je vois aussi les choses différemment (...) Maintenant, on me dirait à la limite, tu restes chez toi, je resterais chez moi* ». D'ailleurs, son temps partiel ne la satisfait plus assez. Elle souhaiterait à présent avoir des horaires modulables, voir sa charge de travail (demeurée inchangée, ce qui l'oblige à finir plus tard certains soirs pour conserver son mercredi), diminuer. En même temps, elle ne veut pas s'arrêter de travailler. Bien que tentée personnellement de le faire, elle pense aussi que la « *qualité de vie* » à laquelle elle a goûté serait « *gâchée par le manque de moyens [financiers]* ». A un moment, elle songera à chercher un autre emploi dans l'espoir de retrouver des relations de travail plus sereines. Projet rapidement abandonné car plus que l'envie de fuir une mauvaise ambiance, elle a plus encore envie de conserver son temps partiel.

Cela étant, même lorsque les femmes retrouvent des conditions de travail semblables à celles quittées, voire même lorsqu'une amélioration a eu lieu, l'investissement demeure limité. Muriel (conseillère clientèle « entreprise ») ne refuse-t-elle pas le poste de « sous-directeur d'agence » qu'elle convoitait pourtant ? Cela, alors même qu'elle prétend que ce refus bloque ses aspirations professionnelles, limite son investissement : « *Je pourrais m'investir plus si j'avais la possibilité d'obtenir cette promotion. C'est vrai que moi, j'ai un peu le caractère de vouloir dominer, enfin diriger, et c'est ça qui me manque. J'aimerais bien pouvoir dire un peu plus mes idées* ». Mais c'est peut-être aussi parce qu'elle se sentirait bien plus impliquée encore dans son activité professionnelle, que Muriel qui a parallèlement élargi sa conception du rôle maternel, ne peut justement devenir sous directeur d'agence.

La volonté de limiter l'investissement professionnel n'est pas, pour toutes les femmes, directement un « effet APE », mais cette expérience ne peut que les radicaliser dans cette attitude. C'est le cas des professionnelles « bloquées », qui déjà avant l'APE trouvaient leur investissement vain. Ainsi, Valérie (vendeuse « exclue », mère contrariée) commence par dire qu'elle se sent plus investie : « *Peut-être plus maintenant parce que comme je fais des choses qui me plaisent bien là, oui, plus* ». Mais lorsqu'on lui demande d'explicitier ce regain d'investissement, elle ne trouve pas les arguments : « *Avant, j'arrivais, je faisais mes ventes et puis, voilà. Là... (silence) C'est pas pour ça que je vais faire des heures en plus. De toute façon, elles sont pas payées mes heures* ».

Pas vraiment très investie, Valérie n'est cependant pas à l'image de Catherine « démotivée ». Elle apprécie son travail même si elle ne concède pas au dépassement d'horaires. La différence entre l'investissement et la motivation n'est pas moindre. Les femmes qui limitent leur investissement, font part d'une égale motivation à l'égard de leur travail. Simplement, elles ne « peuvent » pas s'y consacrer davantage : « *C'est vrai qu'on est entre deux. En même temps, on a envie de s'investir beaucoup, et en même temps on est freiné par le fait que les enfants soient à la maison... C'est dans le sens où s'il y a des réunions le soir, c'est évident que si on était disponible tout le temps, on serait pas embêté, quoi ! On accepterait tous les créneaux horaires possibles, on y va à fond. Mais là, avec les enfants, si c'est mon tour d'aller chercher les enfants à l'école, je vais pas pouvoir déborder parce que sinon les enfants vont m'attendre à l'école. C'est vrai, on est un peu tenu par ce genre de choses qui fait que on n'est pas aussi disponible. Et puis, en même temps, c'est ce que je disais tout à l'heure, on travaille pour vivre, on vit pas pour travailler* » (Maud, éducatrice jeunes enfants « entreprise »). L'investissement au travail s'avère incompatible avec les fonctions familiales. Les femmes ne peuvent plus et ne veulent plus mobiliser autant d'énergie pour leur travail qu'auparavant. Mais la plupart demeurent motivées, impliquées dans leur travail.

3. Un nouveau rapport au travail ?

Dans la majorité des cas observés, nous n'avons pas constaté de perte de motivation chez celles qui avaient bénéficié de l'APE à taux réduit, y compris lorsqu'elles ont très bien vécu la période de bénéfice. Les femmes, bien que poursuivant leur activité professionnelle avec un investissement moindre, par le biais du temps partiel, ne sont pas moins impliquées dans leur travail qu'elles ne l'étaient avant l'APE. Il est vrai aussi que cette implication est fortement conditionnelle au fait d'avoir pu obtenir justement un temps de travail moindre.

Ingrid (déléguée médicale) a continué de travailler à 80% après l'APE. Mais elle est toujours une travailleuse « entreprise », qui dit « nous » en parlant du laboratoire pharmaceutique où elle travaille. Elle est toujours mobilisée par les enjeux de ce dernier, parce qu'elle est consciente qu'il y va de son intérêt : « *Nous sommes en pleine fusion et qu'on a besoin, l'entreprise a absolument besoin, pour réussir, de bons résultats pour réussir cette fusion. Qui a été réalisée la semaine dernière. Ça veut dire, faut vraiment montrer qu'on est sur le terrain, qu'on est là, que ça marche, qu'on est efficace, si on a envie d'avoir son poste. On sait très bien qu'une fusion entraîne souvent des pertes d'emploi malheureusement ou des restructurations* ».

Edwige, auxiliaire puéricultrice, passée d'un mi-temps à un 80%, est toujours une travailleuse « métier » qui a conservé l'esprit de collaboration avec la hiérarchie, un attachement fort à la profession qu'elle exerce : « *Les directrices changent énormément et chaque directrice amène toujours un plus par rapport à ce qu'elle connaît, et donc la façon de fonctionner au niveau de la crèche est remise en question régulièrement (...) On tombe pas dans la routine, on est obligé au contraire de se motiver par différentes manifestations, on s'implique dans différentes choses pour sortir de cette routine quotidienne. Et c'est motivant, c'est enrichissant* ».

Quant à Mylène, aide sanitaire, passée de 80 heures mensuelles à 120 heures (le temps complet étant de 150 heures dans ce milieu professionnel), elle est restée une travailleuse « exécutante stable » qui n'aspire qu'à rester « *là où [elle est]* ».

En revanche, parmi celles qui ont demandé l'APE à taux plein pour fuir un univers professionnel où elles s'étaient senties méprisées, exploitées, ou parce qu'il ne leur permettait pas d'exercer leur métier dans de bonnes conditions, il arrive que se produise une forme de renouveau du soi, un retour à l'identité d'origine. Leurs projets professionnels sont empreints de positivisme. Ceci, que les femmes se soient ou non réalisées au foyer.

Frédérique (ex cadre commerciale démobilisée) a interrompu la prestation parce qu'elle en avait assez d'être au foyer. Devenue formatrice dans une association, elle a recouvré un esprit d'entreprise. Ses projets sont de contribuer à l'expansion de l'association où elle travaille désormais : « *M'investir de plus en plus dans cette association. Créer de nouveaux... Un élargissement des activités. Ça m'intéresse, ça correspond à ce que j'ai envie de faire en ce moment* ».

Avant l'APE, Virginie estimait ne pas pouvoir exercer son métier d'auxiliaire puéricultrice dans de bonnes conditions à la crèche de l'hôpital, où prévalait le manque de moyens, d'effectifs et les tensions qui en découlaient. A l'époque, elle avait éprouvé le besoin de prendre du recul. Elle était devenue une travailleuse bloquée. Elle est « *satisfaite* » à son retour d'être affectée au service pédiatrie. Néanmoins, elle songe à présent à retourner travailler en halte-garderie municipale, un mode de travail qui correspond mieux à sa définition du métier d'auxiliaire puéricultrice : « *Parce que le travail est différent (...) On peut leur amener des choses différentes qu'ils voient pas à la maison* ». Avertie de l'ouverture prochaine d'une telle structure à proximité de son domicile, elle a fait savoir qu'elle était intéressée : « *Je me suis bien renseignée. Et j'aimerais bien travailler dans cette halte-garderie mais bon (...) Ils m'ont dit que ça allait être ouvert, c'est sûr mais pour le moment, ils peuvent pas m'en dire plus* ». La perspective du changement la galvanise, elle dit qu'elle « *s'investira plus* ».

Viviane était au chômage avant l'APE. Assistante maternelle avec un agrément permanent (accueil d'un enfant placé par le juge), elle n'avait plus envie d'exercer ce métier, que d'ailleurs elle ne reconnaît pas comme tel parce qu'il n'est pas sanctionné par un diplôme ou par une formation. Sans réelle qualification, elle ne voyait pas ce qu'elle pourrait faire d'autre. Elle était devenue une travailleuse exclue. Depuis, Viviane est re-devenue assistante maternelle, mais cette fois avec un agrément non permanent (accueil d'enfants à la journée confiés par les parents eux-mêmes). Elle retrouve un intérêt à cette activité mais n'est pas « *satisfaite à 100%* », car elle travaille chez elle et souffre de l'image de femme au foyer qui lui est renvoyée. Elle éprouve le besoin de se défendre : « *Je suis désolée mais on travaille. L'après-midi est quand même donné aux enfants qui viennent à la maison. Pas au ménage que j'ai à faire ou des choses comme ça. On essaie même si on est chez soi de respecter... On me paie pour faire quelque chose, c'est pas pour faire la poussière en dessous les meubles* ». Viviane rêve à présent de professionnalisation. Ses projets d'études qu'elle avait abandonnés lors de la naissance du premier enfant sont de nouveau d'actualité. Elle songe à entreprendre un CAP petite enfance par correspondance qui lui permettrait d'aller travailler à l'extérieur : « *Moi, mon rêve, ce serait de m'occuper d'enfants dans un milieu hors ma maison, c'est-à-dire dans une crèche, être ASM dans une école, ça, ça me plairait bien. C'est toujours avec des enfants mais je crois que ce qui me manque, c'est le rapport professionnel avec des adultes. De sortir de chez soi, ça fait plus aller travailler. C'est ce côté-là qui me manque* ». D'ailleurs, l'emploi des initiales « ASM » pour assistante maternelle agréée - par analogie sans doute avec les initiales « AS » qu'utilisent couramment les assistantes sociales pour se désigner- et à la place du basique « ass' mat' » (comme disent justement les assistantes sociales quand elles parlent des assistantes maternelles), est assez emblématique de cette volonté d'être reconnue en tant que professionnelle.

Mais les ex bénéficiaires, indépendamment de leur rapport au travail initial, sont aussi susceptibles de rentrer dans le modèle « retraitiste » (ou plus exactement « réglementaire »). Ce dernier est le modèle d'individus qui travaillent en attendant de pouvoir rester au foyer. C'est ainsi que la plupart des mères possessives encouragent leurs maris dans leur carrière professionnelle, pour qu'elles-mêmes n'aient plus jamais à travailler. Ce modèle est aussi celui des individus qui travaillent bien pour obtenir en contrepartie un aménagement de leurs horaires. C'est la position adoptée par Catherine (assistante de cabinet « métier ») qui d'une part, se résigne à travailler dans une mauvaise ambiance de crainte de perdre son temps partiel ; et d'autre part, travaille plus les autres jours pour conserver son mercredi. Ainsi, même les travailleuses dont l'identité n'était pas « menacée » avant l'APE, peuvent connaître un changement identitaire, pour peu qu'elles se soient réalisées au foyer et soient insatisfaites de leur activité professionnelle après l'APE. Les deux éléments se surenchérissement mutuellement : l'insatisfaction professionnelle tend à accroître l'envie de se consacrer désormais à ses enfants, et l'envie de se consacrer à ses enfants accentue l'insatisfaction professionnelle. Loin de vouloir améliorer leur situation de travail (en cherchant ailleurs), ces femmes se contentent de leur sort qui leur permet de conserver l'essentiel : un temps partiel.

Autant que le fait d'avoir fortement apprécié, ou non, de se retrouver (partiellement) au foyer, les conditions de travail (ou l'absence de travail) au retour conduisent aux bouleversements identitaires.

Lorsque le retour au travail s'effectue dans de bonnes conditions, c'est-à-dire si la femme se sent reconnue dans l'exercice de ses fonctions, et que celles-ci n'entrent pas en contradiction avec sa conception du rôle maternel (de la disponibilité), les femmes voient leur rapport positif à la sphère du travail, le cas échéant, se maintenir. Si ce rapport était négatif, il existe de bonnes probabilités pour qu'il redevienne positif.

Mais si les conditions de travail au retour sont mauvaises, alors quel qu'ait été le rapport au travail avant l'APE, il risque de demeurer ou de devenir négatif. Ainsi, une expérience ratée de reprise d'activité conforte les travailleuses retraitistes dans une position de retrait.

Toutefois, pour les travailleuses retraitistes, même la perspective d'exercer un travail (stable) compatible avec les charges familiales, n'est d'aucun poids face à la possibilité de rester au foyer. Pour cette raison, celles qui ont souhaité un troisième enfant, ont demandé de nouveau à bénéficier de l'APE. Quant aux autres, elles aimeraient que soit créé un « salaire maternel ».

Si ce sont des difficultés de réinsertion que les travailleuses retraitistes retrouvent à l'échéance de la prestation, alors il existe un risque que les femmes se retirent du marché du travail (légal), et en dehors de tout dispositif d'incitation.

CONCLUSION

« Alors que j'attendais Hugo, Mickaël a été promu et muté à Paris.
J'ai démissionné pour le suivre
et nous avons constaté que si je retrouvais un emploi,
mon salaire couvrirait à peine les frais de garderie.
J'ai donc décidé, en accord avec mon mari, d'arrêter de travailler.
Et j'y ai pris goût parce que je profite d'Hugo, je le vois grandir (...)
En septembre, Hugo entrera à la maternelle.
Il sera peut-être temps pour moi de retrouver un mi-temps.
Mais j'appréhende un peu.
J'ai peur que mon employeur ne me permette pas
d'être suffisamment présente pour mon fils. »
(Nelly, diplômée en gestion des entreprises et administrations).
« Jeunes diplômées, mères au foyer... Elles osent ! », Femmes, mai 2001.

A travers cet extrait d'un article de magazine féminin, se trouvent illustrées quelques grandes lignes de notre démonstration, à commencer par la présence de circonstances professionnelles et économiques « favorables » au choix de l'APE. Ce sont d'ailleurs ces explications qui sont les plus souvent exploitées dans les différentes recherches portant sur le recours à la prestation. Mais surtout, ce témoignage mentionne la découverte du plaisir à rester à la maison afin de s'occuper de son (ses) enfant(s), qui entraîne à son tour celui de ne plus reprendre une activité à temps complet. L'histoire de Nelly présente un autre intérêt, à nos yeux, essentiel : ce n'est pas le manque de qualification qui explique qu'elle aime s'occuper de son enfant. 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 quelle que soit son milieu d'appartenance n'est plus la même. Et cela à plus forte raison que le choix de l'APE, procédant déjà d'une redéfinition des investissements familiaux et professionnels, impliquait qu'un changement était en train de se produire.

C'est pourquoi l'APE peut être perçue comme une étape décisive dans la vie des femmes qui l'ont choisie. Cela revient à penser que les femmes qui prennent l'APE traversent un de ces « moments critiques »⁴¹⁰ qui ébranlent les convictions et remettent en cause les appartenances, une « crise »⁴¹¹ de l'existence susceptible de déboucher sur une crise identitaire. A ce titre, la période de l'APE peut être considérée comme une forme de « repli sur soi »,⁴¹² en réalité sur le foyer, un retour aux valeurs et aux liens qui ne trahissent pas. C'est aussi une période propice à la gestation de nouvelles formes d'identification que l'on pourrait comparer à un « laboratoire de transformation »⁴¹³ dans la mesure où elle immerge plus ou moins complètement dans un nouveau monde, sépare plus ou moins radicalement de ceux connus jusqu'à alors. C'est sous cet angle, que nous revenons sur les principaux apports de la présente recherche.

1. Les situations critiques

La précarité professionnelle

Par des « circonstances professionnelles favorables », nous entendons des situations d'emploi ou de non-emploi qui se prêteraient au recours à la prestation. Et sur ce point, si les inactives sont peu nombreuses (effet d'aubaine mineur), les chômeuses sont en revanche bien plus représentées dans la population des bénéficiaires (avec 20%) que dans l'ensemble de la population (où elles ne sont que 9%).⁴¹⁴ La mutation du mari peut être une cause du non-emploi féminin comme dans l'exemple ci-dessus. Mais le plus souvent, le chômage ou l'inactivité de la femme sont liés à la faiblesse des capitaux scolaires et à l'absence de qualification professionnelle, conjugués à la crise de l'emploi que traversait la société française au milieu des années 90.

⁴¹⁰ Anselm Strauss, Miroirs et masques, op. cit., p.99.

⁴¹¹ Claude Dubar, La crise des identités, op. cit., p. 166.

⁴¹² Ibid.

⁴¹³ Peter Berger, Thomas Luckmann, La construction sociale de la réalité, op. cit., p.215.

⁴¹⁴ Le devenir des sortantes de l'allocation parentale de rang 2, op. cit., p. 25.

Sans doute, le lien entre le succès rencontré par la prestation dès son extension aux naissances de rang 2 d'un côté, et la pénurie de travail de l'autre, mériterait-il d'être creusé. En effet, s'il peut paraître risqué aux yeux de l'observateur de quitter durablement le monde du travail quand on rencontre déjà des problèmes d'insertion, l'analyse a montré qu'il pouvait s'agir au contraire d'un acte sécuritaire et sécurisant : l'APE permet de s'assurer un revenu fixe au moins pendant trois ans. Or, les chômeuses, dans l'ensemble insuffisamment qualifiées, ne se font guère d'illusions sur leurs possibilités de retrouver un emploi stable et correctement rémunéré. Ces constats s'appliquent aussi aux femmes qui ne disposaient que d'un contrat précaire avant l'APE. Quelques-unes auraient fait le choix d'arrêter de travailler, de ne pas rechercher d'emploi même s'il n'avait existé aucun dispositif rémunéré à cette fin (ce que nous avons appelé effet d'opportunité). Toutefois, leur retrait de la sphère du travail n'aurait probablement pas été viable économiquement trois longues années, et il demeure que c'est l'effet incitatif – l'incitation financière – qui domine.

Du reste, c'est également le cas des actives occupées dont la grande majorité n'aurait pas cessé de travailler ou diminué son temps de travail s'il n'y avait pas eu de prestation. Les trois quarts d'entre elles sont employées ou ouvrières. Le montant de l'APE, auquel s'ajoutent l'octroi de droits nouveaux (notamment l'allocation logement) et diverses économies (frais de garde, diminution de l'impôt sur le revenu), concurrence largement leurs revenus professionnels. C'est l'une des raisons pour lesquelles, elles optent plutôt pour l'APE à taux plein tandis que l'APE à taux réduit apparaît être une solution plus avantageuse pour les femmes plus qualifiées, disposant de meilleurs salaires.

L'arrivée du second enfant

Cela étant, si le fait que le dispositif est rémunéré facilite le passage à l'acte, ce n'est pas pour « gagner de l'argent » que les femmes prennent l'APE, mais parce qu'elles avaient envie de s'occuper plus de leurs enfants. Du moins, est-ce le cas de la plupart d'entre elles. Les discours ont en effet montré que certaines avaient initialement prévu de reprendre leur activité à temps complet dès l'échéance de leur congé maternité. Et c'est bien ce qu'elles feront avant de se rendre compte que l'arrivée d'un second enfant s'accompagne d'un accroissement des charges. Ne parvenant plus à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, elles recourent à l'APE. Cependant, cette distinction entre bénéficiaires « consentantes » et bénéficiaires « contraintes » montrera très vite ses limites. De fait, la moitié des bénéficiaires rencontraient déjà des difficultés de conciliation avant l'APE, les autres les ont anticipées. L'envie de s'occuper de ses enfants apparaît donc en partie « contrainte ». Nous abandonnons ici les explications de type socioéconomique pour aborder un autre des facteurs les plus souvent mis en avant dans les études consacrées à l'APE : les problèmes liés à la bi-activité.

Bien moins que la participation limitée voire inexistante des conjoints aux tâches domestiques, c'est l'organisation du temps de travail qui est remise en cause par les femmes interrogées. De sorte que le recours au taux plein paraît également dépendre de la pratique d'horaires atypiques, en équipe. Ces rythmes particuliers s'appliquant également aux temps partiels, certaines femmes n'auraient rien gagné à seulement diminuer leur temps de travail. Toutefois, s'il peut s'avérer indéniablement compliqué de concilier un travail et des obligations familiales, les femmes recourent surtout à l'APE parce qu'elles estiment que la poursuite d'une activité professionnelle (à temps complet), serait en contradiction avec leur définition du rôle maternel.

Entre responsabilisation et frustration maternelles

D'un côté, l'intérêt des enfants, dont les mères s'attribuent la responsabilité, guide les choix. Les femmes subissent toujours plus ou moins la prégnance du modèle traditionnel où la bonne mère se consacre à ses enfants. Ce dernier a trouvé à se régénérer dans les nouvelles normes éducatives qui placent la disponibilité parentale, dans les faits maternelle, en son cœur. C'est donc en partie pour échapper à la pression culpabilisatrice, dont elles ont parfois eu à souffrir avec le premier enfant, que s'effectue le choix de l'APE. D'un autre côté, ce choix participe également de leur propre intérêt. Le gain est à double sens : l'enfant profite de la présence de sa mère et la seconde profite du premier. Le recours à l'APE apparaît donc également comme un remède au sentiment de frustration qu'aurait immanquablement suscité le maintien en activité (à temps complet).

Cela est surtout vrai pour les mères que nous avons été amenée à qualifier de possessives. Ces dernières ont une conception si fusionnelle de la maternité que l'idée de séparation et de délégation leur est insupportable. Non seulement, elles craignent de laisser leurs enfants aux mains incompetentes d'étrangers : elles seules sont aptes à bien s'en occuper. Mais de plus, elles considèrent les gardiennes d'enfants comme des rivales. Ces femmes

veulent en effet être les seules qui comptent pour leurs enfants et ne supportent pas l'idée, que ceux-ci puissent s'attacher à d'autres qu'elles-mêmes. En outre, elles veulent modeler les enfants à leur image, leur imprimer pour ainsi dire une « marque de fabrication ». Cet investissement spécifique de la maternité n'est pas nouveau : au premier enfant, ces femmes se sont arrêtées de travailler ou ont diminué leur activité, ou encore elles auraient aimé le faire.

Une partie des mères que nous avons appelées conciliatrices ont aussi redéfini leurs priorités, sans toutefois souhaiter ne plus travailler, dès après la première maternité (ou elles ont regretté de ne pouvoir le faire). D'autres au contraire, ont maintenu voire redoublé leur investissement professionnel, bien que parfois leur rapport au travail ait été déjà quelque peu altéré. Le recours à l'APE, bien souvent, n'est pas un acte singulier, isolé. Il est à la fois issu et partie prenante d'un processus de construction de soi dans la maternité. Mais pour quelques-unes, ce sont bien les difficultés de conciliation rencontrées, l'apparition de nouveaux enjeux éducatifs autour de la personne de l'aîné des enfants, à présent scolarisé, qui leur ont fait prendre conscience de l'importance de leur présence, les ont amenées à un rapport nouveau à la maternité. Quoiqu'il en soit, ces mères se distinguent des précédentes puisque pour elles, l'amour de l'enfant ne signifie pas relation exclusive, et la formation de l'enfant n'a rien à voir avec le formatage. La mère doit bien plutôt lutter contre sa tendance « naturelle » à la surprotection. Il s'agit de guider l'enfant sur la bonne voie sans toutefois lui imposer une ligne de conduite. Il leur importe au moins autant de veiller sur l'enfant que de respecter son individualité afin que s'épanouisse sa propre personnalité.

Tandis que le modèle possessif entraîne systématiquement l'APE à taux plein, celui de la conciliation appelle plutôt l'APE à taux réduit, tant parce qu'il est préférable que l'enfant « connaisse autre chose » que sa mère, que parce que cette dernière n'entend pas s'enfermer dans cet unique rôle. D'abord, le recours au taux plein chez quelques-unes de ces femmes est apparu avoir été déterminé économiquement, ou induit par la situation d'emploi ou de non-emploi. Puis, il a semblé dépendre, pour les actives occupées, de l'organisation du temps de travail au sein des entreprises. Ces mères nous sont alors apparues « contrariées » à l'égard d'une situation de travail qui ne leur laissait pas d'autre choix que de recourir à l'APE à taux plein. Or il restait un troisième facteur influent et non des moindres : le rapport à l'activité professionnelle.

La dénégalion professionnelle

Le choix de l'APE ne saurait être détaché à la fois du contexte professionnel dans lequel il s'opère et de la manière dont les femmes se sont construites dans le travail. La position socioprofessionnelle n'apparaît pas alors être le seul facteur discriminant. Les typologies d'identités au travail dressées par R. Sainsaulieu et par C. Dubar sont apparues particulièrement adaptées à notre démonstration.

Ainsi, les mères possessives sont des femmes qui, victimes d'une scolarité écourtée ou inadaptée au marché du travail, ont une trajectoire professionnelle composée de fréquents allers-retours entre le monde des actifs et celui des demandeurs d'emploi. L'instabilité ne leur a pas permis que le travail devienne un espace privilégié de la réalisation de soi, et a laissé le champ libre à un investissement massif de la maternité. Très souvent, il s'agit de travailleuses retraitistes qui ne voient plus qu'un intérêt économique au travail. Et l'on comprend pourquoi la prestation peut aussi facilement remplacer un (potentiel) salaire professionnel. En outre, n'ayant jamais réussi à s'insérer, ces femmes peuvent difficilement concevoir qu'un retrait du monde du travail puisse les pénaliser bien plus encore.

Certaines mères possessives détenaient cependant, au moment du choix de la prestation, un contrat à durée indéterminée. Dans leur cas, le travail n'est pas réduit à sa dimension économique. A défaut de réel intérêt pour le poste occupé, ces femmes sont attachées la vie de travail en ce qu'elle permet d'avoir des contacts avec le monde extérieur, de ne pas vivre enfermée à la maison.⁴¹⁵ Mais elles sont exploitées, menacées et niées dans leur savoir-faire. Ce sont des travailleuses exclues. Ces conditions de travail les amènent à vouloir fuir le monde du travail, d'autant plus que le sentiment de dénégalion est exacerbé par la présence d'enjeux familiaux, autrement plus valorisants. Dans le cas des mères possessives, rapport au travail et conception du rôle maternel se surenchérisse mutuellement, les amenant au choix de l'APE à taux plein.

Une trajectoire heurtée ne conduit pas systématiquement à devenir une mère possessive, même si c'est une tendance forte. Les mères dites contrariées peuvent aussi être des travailleuses exclues mais ce sont

⁴¹⁵ Selon la distinction de Margaret Maruani, « L'Emploi féminin à l'ombre du chômage », art. cit., p.51.

généralement des travailleuses bloquées ou démobilisées. Les emplois occupés successivement correspondent le plus souvent à une formation initiale, et en tout cas ont permis à ces femmes de se construire positivement dans l'activité professionnelle. Cette dernière n'est pas qu'une nécessité économique et est plus qu'un moyen de s'occuper. Elle est un moyen de reconnaissance. La première maternité a parfois relégué au second plan la vie de travail (comme la décision de diminuer alors son activité professionnelle en est la plus vive expression), mais elle n'a pas remis en cause la volonté de travailler. Cependant, le dernier emploi occupé ne comblait plus les attentes des femmes. Les moyens ne leur étaient plus donnés d'exercer leur profession comme elles l'entendaient (pour les bloquées), ou elles n'avaient plus foi en l'entreprise qui les employait (pour les démobilisées). Les bases de leur attachement à la vie de travail se sont ébranlées, s'effaçant au profit de la dimension familiale de leur identité, restée seule sur le devant de la scène, et les conduisant à opter pour l'APE à taux plein.

Le recours au taux plein, loin d'être seulement déterminé matériellement, exprime avant tout une volonté de se désengager de la sphère professionnelle. Mais ce désengagement n'est possible que parce qu'il existe au autre pôle d'intérêt, familial. A l'inverse, le choix du taux réduit n'est nullement le signe d'un désengagement. Il est le fait des mères conciliatrices qui ne se sentent pas désavouées par le monde du travail. Ce sont des travailleuses exécutantes stables, de métier ou d'entreprise. A qualification égale et parcours professionnels semblables, ces femmes ont un rapport plus positif au travail au moment du choix de l'APE que les précédentes. Simplement, le taux réduit exprime une volonté de répartir leurs investissements qui soit plus en accord avec leur conception du rôle maternel et des gains professionnels.

2. Le changement

De l'expérience d'une nouvelle vie

L'expérience (partielle) du foyer sera globalement très appréciée. Cela se vérifie surtout pour les bénéficiaires à taux réduit. Pour ces dernières, le gain est familial : non seulement elles ont pu s'occuper de leurs enfants comme elles le souhaitaient, mais de plus moins soumises aux contraintes horaires et donc moins énervées, elles se sont senties plus réceptives à leur égard. Le gain est également professionnel : premièrement, elles ont apprécié de conserver une indépendance économique et une ouverture sur l'extérieur, et deuxièmement, plus reposées et moins présentes, elles se seraient montrées plus efficaces et moins prises à partie dans les histoires entre collègues. Finalement, le gain est personnel puisqu'elles ont découvert dans le temps partiel, un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale qui leur convient parfaitement, qui leur permet une réalisation « complète ». De fait, cet adjectif apparaît plus approprié que celui de « double » réalisation. D'une part, parce que les deux sphères n'ont pas le même apport, et d'autre part, parce que ce n'est que dans le partage que ces femmes parviennent à se réaliser.

C'est à l'inverse le déséquilibre entre ces deux vies qui conduit certaines bénéficiaires à taux plein (dans l'enquête, des mères conciliatrices victimes d'un licenciement ou des mères contrariées/travailleuses démobilisées), à se sentir dépendantes et isolées. Se retrouvant au foyer, ces femmes ne supportent pas de vivre par procuration à travers leurs enfants, leur mari, de ne plus avoir d'existence en propre. C'est bien sûr le travail, auquel elles attribuent un fort pouvoir de reconnaissance, qui leur permet de retrouver une vie à soi, mais il ne s'agit pas de n'importe quel travail. Elles semblent avoir prêté une attention particulière à ce que ce dernier respecte la dimension familiale de leur identité. Une vie à soi est donc celle qui permet à la fois de ne pas être que mère tout en choisissant quand l'être.

Le dilemme est bien plus cruel pour les mères contrariées/travailleuses exclues ou bloquées. Bien que prenant un certain plaisir à s'occuper de leur progéniture, quelques-unes d'entre elles se rendent compte qu'elles ne sont pas faites pour demeurer au foyer où elles s'ennuient, se sentent décalées. Le monde du travail leur manque mais s'y sentant dénigrées ou incomprises, elles hésitent à le rejoindre. Elles n'osent pas non plus entreprendre d'activités personnelles se refusant à laisser des enfants qu'elles se sont promis d'élever elles-mêmes pendant ces trois années. Culpabilisées vis-à-vis de leurs enfants, réticentes à l'idée de reprendre une activité professionnelle qu'elles ont fuie, elles préfèrent épuiser leurs droits. Elles vivent cette période, ni totalement épanouissante ni totalement destructrice, sur le mode transitoire, partagées entre un devoir maternel source de plénitude mais aussi de dépendance, et une envie de travailler entravée par de mauvais souvenirs. Ici, le soi est divisé, la réalisation impossible.

Il semble que l'entreprise d'occupations à l'extérieur de la maison ait permis aux autres mères contrariées de se sentir ni dépendantes des enfants, ni enfermées au foyer. Ces activités personnelles ont une autre fonction que celle d'occuper son temps, de ne pas voir que les enfants, elles sont vécues comme un temps qui n'appartient qu'à soi, l'expérimentation d'une liberté reconquise. Contrairement aux précédentes, la période de bénéficiaire n'est pas vécue comme une attente, mais comme une sorte de congé sabbatique tourné vers la concrétisation d'activités, de projets inaccessibles en temps normal. Si ces femmes semblent s'être réalisées au foyer, c'est de façon temporaire. En effet, elles n'ont pas l'intention d'y demeurer au delà des trois années accordées par le dispositif et c'est pourquoi il leur importe tant de profiter, de rentabiliser ce temps « extraordinaire ».

Il en va tout autrement pour les mères possessives/travailleuses retraitistes, pour lesquelles réalisation au foyer s'apparente à reconstruction d'un soi au foyer. La pratique d'activités extérieures n'est ici nullement essentielle. Ces femmes se complaisent dans le rôle unique de mère, dans le statut de mère au foyer. Trop souvent et trop longuement écartées du monde du travail, elles n'ont aucun mal à lui substituer une vie quasi exclusivement familiale où elles s'enrichissent de fonctions jusque là inexpérimentées : prendre des initiatives, décider, gérer. Elles connaissent enfin le luxe d'un soi unifié, qui n'est plus déchiré entre la nécessité de travailler et un fort investissement de la maternité.

Les mères possessives/travailleuses exclues considèrent plus volontiers la période de l'APE comme une parenthèse dans leur vie. Si elles se fondent avec délice dans le rôle unique de mère, elles ne vont pas jusqu'à s'imaginer demeurer au foyer. Le fait qu'elles étaient en activité juste avant la prestation explique sans doute qu'elles intègrent moins facilement l'idée de ne plus jamais retravailler.

De la volonté de ne plus travailler qu'à temps partiel

Les mères possessives/travailleuses retraitistes ne retravaillent (ou ne recherchent un emploi) après l'APE que parce qu'elles y sont contraintes économiquement. Celles qui peuvent se le permettre encore (parce que leurs droits au chômage ne sont pas épuisés par exemple) restent d'ailleurs à la maison. Les autres envisagent au pire une reprise à temps partiel, compromis entre l'obligation financière de retravailler et leur désir de demeurer au foyer. Du reste, le travail à temps partiel est la solution que souhaitent la plupart des ex-bénéficiaires, indépendamment de leur profil identitaire, à ceci près qu'il ne s'agit pas forcément d'un choix par défaut.

Le temps partiel est donc aussi le moyen le plus avantageux d'articuler les deux sphères, professionnelle et familiale. Pour l'obtenir, les femmes ne reculent devant aucun sacrifice, dont le premier est financier. Il en va ainsi de celles qui ont bien vécu la période de l'APE, et plus surprenant de celles qui l'ont moins bien vécue. Revenir à temps complet serait perçu comme une perte de confort, de « qualité de vie », y compris pour celles qui n'éprouvaient pas de difficultés de conciliation avant l'APE. Si la scolarisation du petit dernier exige une moins grande disponibilité, revenir à temps complet leur donnerait le sentiment d'abandonner les enfants. Car les femmes sont à présent convaincues de leur utilité, qu'elles ont pu éprouver trois années durant. Elles sont également séduites par la découverte de relations plus détendues (du fait de leur propre attitude plus paisible), investies de nouvelles missions (le suivi de la scolarité par exemple). Les femmes ne souhaitent pas non plus renoncer à une vie professionnelle, vecteur de reconnaissance et d'ouverture d'esprit. La plupart des femmes subissent aussi la pression de leurs maris, qui forts de leurs nouvelles habitudes, tentent de les dissuader de travailler plus à défaut qu'elles ne travaillent plus du tout. La période de l'APE a renforcé le caractère prioritaire de la carrière masculine, l'assignation des femmes au domestique. Toutefois, ce n'est ni systématique - quelques maris préfèrent voir leurs femmes travailler - ni totalitaire. Chez les femmes qui ont réussi à obtenir un temps partiel ou des horaires souples à leur retour d'APE, activité professionnelle secondaire ne signifie pas réversible.

Entre désimplification professionnelle et surinvestissement familial

Entre les souhaits et la réalité, il y a parfois un gouffre comme le montre les conditions de retour à l'emploi. De prime abord, celles-ci sont dépendantes de la situation antérieure à l'APE. La stabilité des situations individuelles d'activité en constitue la meilleure preuve. Le manque de qualification, joint à un effet conjoncturel, jouent en défaveur de celles qui étaient au chômage avant l'APE. Un phénomène qui amplifie sans doute la longue interruption, sujette à suspicion pour les employeurs éventuels. Mais d'autres « effets APE » se doivent d'être pris en compte. Les chômeuses, pour la plupart mères possessives/travailleuses retraitistes, toutes à leur bonheur d'être au foyer auprès de leurs enfants, n'ont pas préparé la fin de la prestation. Elles acceptent alors souvent des emplois, qui outre le fait qu'ils sont précaires, mal payés, difficiles, exigent des compétences qu'elles ne sont pas en mesure de produire. Découragées sur le plan professionnel mais fortifiées par une expérience constructive dans le rôle de femme au foyer, elles relèvent alors le niveau de

leurs exigences professionnelles rendant très incertain leur retour au travail. Le désengagement professionnel a atteint son point culminant : celui du rejet total de l'activité salariée.

La reprise du travail pour les actives occupées avant l'APE est marquée du sceau de la stabilité. Stabilité des conditions d'emploi (même lieu de travail, même statut,...). Stabilité des conditions de travail. Fort peu de dégradations sont à déplorer et plus étonnant, quelques améliorations semblent avoir été apportées. Dans un cas comme dans l'autre, l'appréciation des conditions de travail est fortement conditionnée par l'obtention du temps partiel si convoité (ou encore du travail à domicile), et ce quel que soit le profil identitaire. Autrement dit, ce sont celles qui ont repris à temps complet qui se sont senties les plus persécutées à leur retour. En réalité, ce sont parfois les femmes, qui par leur comportement à leur « retour » d'APE, suscitent chez leurs employeurs et leurs collègues des réactions d'antipathie. Galvanisées par leur expérience (partielle) du foyer, elles ne tardent pas à se démotiver sur le plan professionnel. Par conséquent, il n'est pas exclu que le rapport au professionnel se modifie et que la période de l'APE associée à des conditions de réintégration difficiles ou plus exactement « difficilement tolérées » débouche sur un comportement proche de la désimplication. Un comportement que nous jugions pourtant improbable en commençant l'étude, tant les recherches consacrées aux stratégies des mères actives semblaient prouver l'attachement croissant de ces dernières à la vie de travail.

De même, si nous pensions que l'expérience de l'APE était porteuse de changement, nous n'imaginions pas que toutes les femmes souhaiteraient renforcer leur investissement familial. En outre, le souhait d'un travail à temps partiel n'a pas pour seul objectif de parvenir à équilibrer, de mieux gérer, leurs deux fonctions, familiale et professionnelle. Bien sûr, ce mode de travail va leur permettre d'élever leurs enfants, de s'occuper de leur maison, de travailler plus efficacement. Mais au-delà de ces considérations matérielles, le temps partiel, compris comme le respect de la dimension familiale par l'entreprise, est une condition nécessaire à la réalisation de soi au travail.

Il faut croire que des années de crise, la création fort à propos d'une prestation, n'ont peut-être pas seulement porté atteinte au modèle tout juste éclos de l'activité féminine continue, mais également remis en cause le sens profond du travail pour les femmes. Un sens où domine, depuis quelques années, l'idée qu'il « ne se réduit plus à la compatibilité entre activité professionnelle salariée et vie familiale. Ce qui est en jeu aussi, c'est la construction d'une identité, d'un statut qui ne passe plus exclusivement par les fonctions assumées au sein de la famille ».⁴¹⁶

Or dans le cas présent, l'enjeu paraît être à l'inverse « la construction d'une identité qui ne passe plus exclusivement par l'exercice professionnel ». Le plus surprenant est que ce phénomène n'atteindrait pas uniquement les plus fragilisées (les plus précarisées) d'entre elles, mais paraît vouloir s'étendre à l'ensemble des sortantes. Aussi, c'est sur cette réflexion de C. Dubar que nous finirons : « Ne peut-on faire l'hypothèse que les périodes de crise économiques, politiques, culturelles sont particulièrement propices à l'éclosion de nouvelles théorisations de l'identité personnelle parce que les formes identitaires qui lui servent de substrat sont pour un temps ébranlées ».⁴¹⁷

⁴¹⁶ Jacques Commaille, Les stratégies des femmes, op. cit., p.20.

⁴¹⁷ Claude Dubar, La crise des identités, op. cit., p.179.

BIBLIOGRAPHIE

A

- Cédric Afsa**, « L'allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi », INSEE Première, 569, 1998.
- Cédric Afsa**, « Les effets ambigus de la loi famille », Informations Sociales, 58, 1997, p.82-92.
- Cédric Afsa**, « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », CNAF, note interne, 1996.
- Cédric Afsa**, Evelyne Renaudat, Catherine Bloch-London, « Les salariés en congé parental », Premières Informations, 334, DARES, 1993.
- Louis Allain, Bertrand Sédillot**, « L'effet de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité des femmes après la naissance du second enfant » in Politique familiale, bilan et perspectives sous la direction de Claude Thélot et Michel Villac, 1998.
- Béatrice Appay**, « Flexibilité et précarisation : vers la corvéabilité » in Femmes et partage du travail, sous la direction de Helena Hirata et Danièle Sénotier, Syros, 1996, p.119-136.
- Philippe Ariès**, L'enfant et la vie familiale sous l'Ancien Régime, Le Seuil, 1975, 316 pages (1^{ère} éd. 1960).

B

- Gabrièle Balazs, Michel Pialoux**, « Crise du travail et crise du politique », Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 114, 1996, p.3-4.
- Marie-Agnès Barrère-Maurisson**, « Du travail des femmes au partage du travail », Sociologie du Travail, 3, 1984, p.243-254.
- Marie-Agnès Barrère-Maurisson**, « Gestion de la main-d'œuvre et forme familiale : du paternalisme à la recherche de flexibilité », Economie et Société, 4, 1996, p.165-186.
- Françoise Battagliola**, Histoire du travail des femmes, La Découverte, 2000, 122 pages.
- Françoise Battagliola**, « Les trajectoires d'emploi des jeunes mères de famille », Recherches et Prévisions, 52, 1998, p.87-98.
- Christian Baudelot, Michel Gollac**, « Faut-il travailler pour être heureux ? », INSEE Première, 560, 1997.
- Alain Bayet**, « Carrières continues, carrières incomplètes et salaires », Economie et Statistique, 299, 1996, p.21-33.
- Peter Berger, Thomas Luckmann**, La construction sociale de la réalité, Armand Colin, 1997, 288 pages.
- Alain Bihl, Roland Pfefferkorn**, « Hommes-femmes, l'introuvable égalité », Recherches et Prévisions, 61, 2000, p.19-33.
- Laurent Bisault, Catherine Bloch-London, Sylvie Lagarde, Valérie Le Corre**, « Le développement du travail à temps partiel », Données Sociales, 1996, p.225-233.
- Didier Blanchet, Sophie Pennec**, « Hausse de l'activité féminine : quels liens avec l'évolution de la fécondité ? », Economie et Statistique, 300, 1996, p.95-104.
- Françoise Bloch, Monique Buisson, Jean-Claude Mermet**, « Activités féminines et obligations familiales », Dialogue, 110, 1990, p.75-90.
- Katherine Blunden**, Le travail et la vertu, Payot, 1982, 251 pages.
- Denis Boissard**, « Public-privé. Le grand écart », Liaisons Sociales, 1999, p.16-20.
- Carole Bonnet, Morgane Labbé**, « L'activité des femmes après la naissance du deuxième enfant », Recherches et Prévisions, 59, 2000, p.9-24.
- Gérard Bonnet**, « Le lien mère-enfant avant la naissance », Le Journal des Psychologues, 98, 1992, p.21-24.
- Paul Bouffartigue, Frédéric de Conninck, Jean-Pierre Pendariès**, « Le nouvel âge de l'emploi à temps partiel », Sociologie du Travail, 4, 1992, p.403-428.
- Odile Bourguignon**, « La psychologie », in la Famille, l'état des savoirs, sous la direction de François de Singly, La Découverte, 1997, p.401-412.
- Odile Bourguignon**, « La question de l'enfant », L'Année Sociologique, 1987, p.93-118.

C

- Philippe Cabin, Evelyne Renaudat**, « Concilier vie professionnelle et vie familiale », Sciences Humaines, 51, 1995, p.34-37.
- Guy Caire**, « Précarisation des emplois et régulation du marché du travail », Sociologie du Travail, 2, 1982, p.135-158.

- Vincent Caradec**, Le couple à l'heure de la retraite, PUR, 1996, 293 pages.
- Christine Castelain-Meunier, Jeanne Fagnani**, Avoir deux ou trois enfants : contraintes, arbitrages et compromis, CNAF, document interne, 1988.
- Nathalie Cattaneo**, « Qui partage et que partage-t-on ? », in Femmes et partage du travail, sous la direction de Helena Hirata et Danièle Sénotier, Syros, 1996, p.149-162.
- Michel Cézard, Lydie Vink**, « Contraintes et marges d'initiative des salariés dans leur travail », Données Sociales, 1996, p.217-223.
- Danielle Chabaud**, « Problématique de sexes dans les recherches sur le travail et la famille », Sociologie du Travail, 3, 1984, p.346-359.
- Sylvie Chaperon**, « Simone de Beauvoir, entre le naturalisme et l'universalisme, entre le sexisme et le féminisme », in La Place des femmes, La Découverte, 1995, p.347-351.
- Antoine Chastand**, « Activité professionnelle et domestique des femmes de milieu ouvrier », Economie et Statistique, 141, 1982, p.69-78.
- Martine Chaudron**, « Vie de famille, vie de travail », in La famille, l'état des savoirs, sous la direction de François de Singly, La Découverte, 1997, p.133-144.
- Vincenzo Cicchelli**, « La construction du rôle de mère à l'arrivée du premier enfant », Recherches et Prévisions, 63, 2001, p.33-46.
- CISE, Le Congé parental d'éducation, stratégies d'employeurs et stratégies d'employés, 1996, 147 pages.
- Yolande Colleret**, « La loi et le travail féminin », Informations Sociales, 5, 1987, p.53-58.
- Jacques Commaille**, « Les injonctions contradictoires des politiques publiques à l'égard des femmes », in Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme, sous la direction de Jacqueline Laufer, Catherine Marry, Margaret Maruani, PUF, 2001, p.43-56.
- Jacques Commaille**, Les stratégies des femmes, La Découverte, 1993, 188 pages.
- Thomas Coutrot**, « Les nouveaux modes d'organisation de la production », Données Sociales, 1996, p.209-215.
- Geneviève Cresson, Jacqueline Heinen, Béatrice Ludwig**, « Valeurs et normes dans l'éducation de la petite enfance », Recherches et Prévisions, 49, 1997, p.41-50.

D

- Renée David**, « Fluctuat nec mergitur », Informations Sociales, 4, 1989, p.35-39.
- Renée David**, « De l'assommoir aux petites Tapy », Informations Sociales, 5, 1987, p.59-61.
- Simone de Beauvoir**, Le deuxième sexe I et II, Folio Essais, 1999, 408 et 663 pages (1^{ère} éd. 1949).
- Frédéric de Conninck, Francis Godard**, « Itinéraires familiaux, itinéraires professionnels », Sociologie du Travail, 1, 1992, p.65-79.
- Vincent de Gaulejac**, La névrose de classe, Hommes et groupes éditeurs, 1991, 310 pages.
- Christine Delphy, François Héran, Liane Mézère**, « A propos du travail domestique », in La famille en questions, sous la direction de François de Singly, Claude Martin, Anne Muxel, Isabelle Bartaux-Wiame, Margaret Maruani, Jacques Commaille, Syros, 1996, p.257-260.
- Monique de Saint Martin**, « Une bonne éducation », Ethnologie Française, 1, vol.20, 1990, p.62-70.
- François de Singly**, « Charges et charmes de la vie privée », in Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme, sous la direction de Jacqueline Laufer et alii, PUF, 2001, p.149-167.
- François de Singly**, Le soi, le couple et la famille, Nathan, 1996, 255 pages.
- François de Singly**, « La fabrique familiale de soi », Sciences Humaines, Hors-série 15, 1996, p.18-21.
- François de Singly**, Sociologie de la famille contemporaine, Nathan, 1995, 128 pages.
- François de Singly**, Fortune et infortune de la femme mariée, PUF, 1994, 228 pages.
- François de Singly**, L'enquête et ses méthodes : le questionnaire, Nathan, 1993, 128 pages.
- François de Singly**, Parents salariés et petites maladies d'enfant, La Documentation Française, 1993, 137 pages.
- François de Singly**, « La journée double », Informations Sociales, 5, 1987, p.4-11.
- François de Singly**, « Accumulation et partage des ressources conjugales », Sociologie du Travail, 3, 1984, p.326-345.
- Marie-Pascale Desplancq-Nobécourt**, Oser être mère au foyer, Albin-Michel, 2001, 188 pages.
- Guy Desplanques**, « Activité féminine et vie familiale », Economie et Statistique, 261, 1993, p.23-32.
- Guy Desplanques, Michel de Saboulin**, « Activité féminine : carrières continues et discontinues », Economie et Statistique, 193/194, 1986, p.51-62.
- Anne-Marie Devreux**, « Le vécu de la grossesse des femmes actives », Les Dossiers de la Lettre CAF, 5, 1990, p.13-21.
- Pascale Donati**, Ne pas avoir d'enfant, Dossier d'Etudes Allocations Familiales, 11, 2000, 119 pages.

Claude Dubar, La crise des identités, PUF, 2000, 239 pages.

Claude Dubar, « Trajectoires sociales et formes identitaires : clarifications conceptuelles et méthodologiques », Sociétés Contemporaines, 29, 1998.

Claude Dubar, La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles, Armand Colin, 1995, 276 pages.

Claude Dubar, « Le sens du travail », Sciences Humaines, 51, 1995, p.34-37.

Annie Dussuet, Logiques domestiques, L'Harmattan, 1997, 269 pages.

E

Annie Ernaux, La Femme gelée, Folio, 1995, 182 pages.

Annie Ernaux, Les Armoires vides, Folio, 1995, 182 pages.

Espaces et Familles, 12, CNAF, 1990, 118 pages, « L'arrangement ? Femmes actives : des mères et des nourrices », d'après le rapport de recherche : Celles qui travaillent et celles qui gardent les enfants, rédigé par Guido de Ridder et Jean-Noël Chopart, Laboratoire d'études et de recherches sociales.

Espaces et Familles, 10, CNAF, 1990, 109 pages, « L'impossible choix, les modes de garde des jeunes enfants », d'après le rapport de recherche : Accueil de la petite enfance et activité féminine, rédigé par Georges Hatchuel, CREDOC.

Espaces et Familles, 11, CNAF, 1990, 103 pages, « Travail et grossesse au quotidien », d'après les rapports de recherches suivants : La Double production. Les conditions de vie professionnelle des femmes enceintes rédigé par Anne Marie Devreux ; Mesures concernant la protection des femmes enceintes au travail : fondements, principes et réalités rédigé par Marie-Josèphe Sauvel-Cubizolles.

Espaces et Familles, 2, 1989, 97 pages, « Et elles entreront dans la carrière », d'après le rapport de recherche : Une carrière en famille : masculin pluriel, féminin singulier rédigé par Chantal Nicole.

Marc-Antoine Estrade, Christine Thiesset, « Des débuts de carrière moins assurés », INSEE Première, 598, 1998.

F

Jeanne Fagnani, Un travail et des enfants, Bayard, 2000, 197 pages.

Jeanne Fagnani, « L'allocation parentale d'éducation : contraintes et limites d'une prestation », Lien Social et Politique, RIAC, 36, 1996, p.111-121.

Jeanne Fagnani, « Retravailler après une longue interruption », Revue Française des Affaires Sociales, 3, 1996, p.129-153.

Jeanne Fagnani, « Des objectifs aux pratiques », Informations Sociales, 49-50, 1996, p.158-165.

Jeanne Fagnani, « Les bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation », INSEE Première, 362, 1995.

Jeanne Fagnani, « La durée des trajets quotidiens : un enjeu pour les mères actives », Economie et Statistique, 185, 1986, p.47-55.

Yann Favier, « A travers le droit », Informations Sociales, 49-50, 1996, p.46-55.

Michèle Ferrand, « Du droit des pères au pouvoir des mères », in Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme, sous la direction de Jacqueline Laufer et alii, PUF, 2001, p.187-209.

Dominique Fougeyrollas-Schwebel, « Le temps partagé », Informations Sociales, 5, 1987, p.12-19.

Sandrine Foulon, « L'Effet boomerang de l'allocation parentale d'éducation », Liaisons Sociales, 1999, p.30-32.

Annie Fouquet, « Le travail domestique : du travail invisible au "gisement" d'emplois », in Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme, sous la direction de Jacqueline Laufer et alii, PUF, 2001, p.99-127.

Karen Fox Folk, Andrea H. Beller, « Part-time work and child care choices for mothers of preschool children », Journal of Marriage and the Family, vol.55, 1993, p.146-157.

G

Anne-Marie Gaillard, Agnès Pitrou, « Familles de France et de Suède : à la recherche de nouveaux modèles », in La politique familiale : la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, Sénat, Service des Affaires Européennes, Division des études de législation comparée, 57, 1994.

Rémi Gallou, Marie-Odile Simon, Le devenir des sortants de l'allocation parentale d'éducation de rang 2 CREDOC, 1999, 114 pages.

Sylviane Giampino, Les mères qui travaillent sont-elles coupables ?, Albin Michel, 2000, 298 pages.

Christiane Gilles, « La vie familiale et l'entreprise », Revue Française des Affaires Sociales, 3, 1991.

Annie Goldmann, Les combats des femmes, Casterman-Giunti, 1996, 159 pages.

Martine Gruère-Arnaud, « 40 ans de conseil aux parents », Informations Sociales, 49-50, 1996, p.46-55.

H

- Monique Haicault**, « La gestion ordinaire de la vie en deux », Sociologie du Travail, 4, 1984, p.268-277.
- Linda Hantrais, Marie-Thérèse Letablier**, « Travail professionnel et vie familiale : une comparaison européenne », Recherches et Prévisions, 48, 1997, p.13-24.
- Linda Hantrais**, « La fécondité en France et au Royaume-Uni : les effets possibles des politiques familiales », Population, 4, 1992, p.988-1014.
- Helena Hirata, John Humphrey**, « Crise économique et emploi des femmes », Sociologie du Travail, 3, 1984, p.278-289.
- Maryse Huet**, « La concentration des emplois féminins », Economie et Statistique, 154, 1983, p.33-46.
- Victor Hugo**, Les Misérables, Tome I, Fantine, Livre V (1^{ère} éd. 1862).

J

- Alain Jacquot**, introduction au dossier « Regards sur l'Allocation Parentale d'Éducation », Recherches et Prévisions, 59, 2000.
- Claude Javeau**, L'enquête par questionnaire, Editions de l'Université de Bruxelles, 1992, 158 pages.
- Bruno Jeandidier, Anne Reinstadler**, Analyses descriptives de la participation au dispositif d'allocation parentale d'éducation, ADEPS, 1997, 333 pages.
- Bruno Jeandidier**, « Le choix d'activité des parents éligibles à l'allocation parentale d'éducation », Recherches et Prévisions, 59, 1999, p.41-58.
- Jane Jenson, Mariette Sineau** (sous la direction de), Qui doit garder le jeune enfant ? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise, Droit et Société, L.G.D.J, 1998, 303 pages.

K

- Jean-Claude Kaufmann**, La femme seule et le prince charmant, Nathan, 1999, 208 pages.
- Jean-Claude Kaufmann**, La trame conjugale, analyse du couple par son linge, Agora Pocket, 1997, 350 pages.
- Jean-Claude Kaufmann**, La Chaleur du foyer. Analyse du repli domestique, Méridiens Klincksieck, 1988, 192 pages.

L

- La Lettre CAF, 95, 1999, « Le retour à l'emploi après l'APE », p.8-9.
- La Lettre CAF, 82, 1998, « La garde des enfants : des pratiques différentes », p.10-11.
- La Lettre CAF, 69, 1996, « L'APE et l'emploi », p.8-9.
- Jane Lazarre**, Splendeurs et (misères) de la maternité, Editions de l'Aube, 2001, 249 pages.
- Rémi Lenoir**, « Travail des femmes et politique familiale », Informations Sociales, 5, 1987, p.46-52.
- Béatrix Le Witte**, Ni vue ni connue, approche ethnographique de la culture bourgeoise, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme, 1988, 249 pages.
- Stéfan Lollivier**, « Activité et arrêt d'activité féminine », Economie et Statistique, 121, 1988, p.25-29.
- Stéfan Lollivier**, « Revenu offert, prétentions salariales et activité des femmes mariées : un modèle d'analyse », Economie et Statistique, 167, 1984, p.3-15.

M

- Catherine Marry**, « Filles et garçons à l'école : du discours muet aux controverses des années 90 », in Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme, sous la direction de Jacqueline Laufer et alii, PUF, 2001, p.25-42.
- Catherine Marry**, « Les scolarités supérieures féminines en France dans les années 80 : un bilan contrasté », in La place des femmes, La Découverte, 1995, p.591-597.
- Margaret Maruani**, « L'emploi féminin dans la sociologie du travail : une longue marche à petits pas », in Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme, sous la direction de Jacqueline Laufer et alii, PUF, 2001, p.43-56.
- Margaret Maruani**, Travail et emploi des femmes, La Découverte, 2000, 123 pages.
- Margaret Maruani**, « Le travail à temps partiel en Europe » in Femmes et partage du travail, sous la direction de Helena Hirata et Danièle Sénottier, Syros, 1996, p.223-232.

- Margaret Maruani**, « Anciens clivages, nouveaux partages », in La famille en questions, sous la direction de François de Singly et alii, Syros, 1996, 324 pages.
- Margaret Maruani**, « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 115, 1996, p.48-57.
- Margaret Maruani, Emmanuèle Reynaud**, Sociologie de l'emploi, La Découverte, 1993, 125 pages.
- Margaret Maruani**, « Statut social et modes d'emploi », Revue Française de Sociologie, XXX, 1989, p.31-39.
- Antoine Math, Evelyne Renaudat**, « Développer l'accueil des enfants ou créer de l'emploi ? », Recherches et Prévisions, 49, 1997, p.7-14.
- Georges Menahem**, « Activité féminine ou inactivité : la marque de la famille du conjoint », Economie et Statistique, 211, 1988.
- Philippe Meunier**, « Le recensement des allocataires des CAF au 31 décembre », Recherches et Prévisions, 48, 1997, p.65-69.
- Susan Moller Okin**, « Sur la question des différences » in La Place des Femmes, La Découverte, 1995, p.57-69.
- Isabelle Morel**, « Politique sociale et égalité entre les sexes en Suède », Recherches et Prévisions, 49, 1997, p.5-14.
- Marie-France Morel**, « L'entrée dans la parentalité. Approche historique », in La Famille, l'état des savoirs, sous la direction de François de Singly, 1997, p.115-123.
- Janine Mossuz-Lavau, Anne de Kervasdoué**, Les femmes ne sont pas des hommes comme les autres, Editions Odile Jacob, 1997, 298 pages.
- Susan B. Murray**, « We all love Charles : Men in childcare and the social construction of gender », Gender and Society, 4, 1996.

N

- Chantal Nicole-Drancourt, Chantal Rogerat, Annie Gauvin, Michel Lallement, Jeanne Fagnani**, « Les femmes en mal d'emploi » in La famille en questions, sous la direction de François de Singly et alii, Syros, 1996, p.247-256.
- Chantal Nicole-Drancourt**, « Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi », Sociologie du Travail, 2, 1990, p.173-193.
- Chantal Nicole-Drancourt**, « Stratégies professionnelles et organisation des familles », Revue Française de Sociologie, vol.30, 1989, p.57-80.
- Chantal Nicole**, Une carrière en famille : masculin pluriel, féminin singulier, CNAF, document interne, 1987.

O

- Ouvrage collectif, Les Femmes, Contours et Caractères, INSEE, 1995, 217 pages.
- Ouvrage collectif, L'identité, l'individu, le groupe, la société, Editions Sciences Humaines, 1999, 394 pages.

P

- Michelle Perrot**, « Identité, égalité, différence » in La Place des Femmes, La Découverte, 1995, p.39-56.
- Michelle Perrot**, « Le XIX^{ème} siècle était-il misogyne ? », L'Histoire, 160, 1992, p.32-37.
- Agnès Pitrou**, « La place des femmes », Informations Sociales, 49/50, 1996, p.15-17.
- Agnès Pitrou**, « L'interaction entre la sphère du travail et la vie familiale », Sociologie et Sociétés, 2, 1987, p.103-113.
- Agnès Pitrou**, « A la recherche du temps gagné », Informations Sociales, 5, 1987, p.20-27.
- Agnès Pitrou, Françoise Battagliola, Monique Buisson, Nicole Rousier, Jean Ruffier, Yves Toussaint**, « La continuité de l'activité professionnelle : trajectoires d'employées du secteur tertiaire », Sociologie du Travail, 3, 1984, p.290-307.
- Agnès Pitrou**, La famille dans la vie de tous les jours, Privat, 1972, 120 pages.

R

- Anne Reinstadler**, Analyse microéconomique du non-recours à certaines prestations sociales, Thèse de Doctorat en économie, Université de Nancy 2, sous la direction de Jean-Claude Ray, 1998, 520 pages.
- Florence Rochefort**, « La problématique féministe de la différence des sexes au tournant du siècle », in La Place des femmes, La Découverte, 1995, p.337-341.

Catherine Rollet, « L'enfance, un bien national ? Approche historique » in La Famille, l'état des savoirs sous la direction de François de Singly, La Découverte, 1997, p.310-319.

Caroline Roy, « La gestion du temps des hommes et des femmes, des actifs et des inactifs », Economie et Statistique, 223, 1989, p.5-14.

Caroline Roy, « L'emploi du temps des mères et pères de famille nombreuse », Economie et Statistique, 141, 1982, p.29-68.

S

Renaud Sainsaulieu, Sociologie de l'entreprise, Presses de Sciences Po et Dalloz, 1997, 476 pages.

Renaud Sainsaulieu, L'identité au travail, Presses de Sciences Po, 1993, 476 pages.

Marie-Josèphe Saurel-Cubizolles, Nathalie Lelong, Patrizia Romito, Vincenta Escribà-Aguir, « La reprise de travail après une naissance en France, Italie, Espagne », Recherches et Prévisions, 49, 1997, p.31-40.

Dominique Schnapper, « Différents dans l'épreuve », Informations Sociales, 37, 1994, p.24-35.

Martine Segalen, Sociologie de la famille, Armand Colin, 1993, 295 pages.

Marie-Odile Simon, « La réinsertion professionnelle des premières bénéficiaires de l'APE », Recherches et Prévisions, 59, 2000, p.25-30.

SOFRES, Les congés parentaux dans le secteur privé et le secteur public, 1992.

Martine Sonnet, « Le travail des mères », in La famille, l'état des savoirs, sous la direction de François de Singly, La Découverte, 1997, p.145-155.

Glenna Spitze, « Women's employment and family relations. A review », Journal of Marriage and the family, vol.50, 1988, p.595-618.

Philippe Steck, Les prestations familiales, PUF, 1994, 126 pages.

Pierre Strobel, Michel Villac, « Les Français face aux politiques familiales », Recherches et Prévisions, 33, 1993, p.17-26.

Anselm Strauss, Miroirs et masques, Métailié, 1992, 192 pages.

T

Suzanne Thave, « Les mères au foyer en mars 1985 », Recherches et Prévisions, 7, 1987, p.17-21.

Alain Testard, « Le travail domestique, la force de travail et les femmes », Les Temps Modernes, 426, 1982, p.1139-1186.

U

Anet Uttal, « Custodial care, surrogate care and coordinated care », Gender and Society, vol.10, 3, 1996, p.291-311.

V

Isabelle Van de Walle, « Le congé parental : stratégies des employeurs et des salariées », Recherches et Prévisions, 49, 1997, p.19-30.

Catherine Villeneuve-Gokalp, « Incidences des charges familiales sur l'organisation du travail professionnel des femmes », Population, 2, 1985, p.265-298.

DIVERS

Mireille Broussas, « Retravailler », Courrier Cadres, 1248, 1998, p.4-9.

Nadine Coll, « Pour s'occuper de leurs enfants, ils ont cessé de travailler », Femme Actuelle, 775, 1999, p. 26-27.

Anne Grignon, « Carrière ou bébé, les femmes ne veulent plus choisir », Le Nouvel Observateur, 24-30 juin 1999, p.11-15.

Béatrice Lorant, « Jeunes, diplômées, mères au foyer... Elles osent ! », Femmes, 149, 2001, p.49-51.

Anne Van Waerebeke, « Arrêter de travailler pour s'en occuper, c'est le paradis », Parents, 376, 2000, p.82-86.

Serge Véry, « Et si, face à des parents qui échangent leurs rôles, bébé risquait de perdre ses marques ? », Info Bébé, 9, 1999, p.77-79.

Suze Véry, « Le bonheur de rester avec ses enfants », France-soir du 7 juillet 1999.