

- [Femme](#)>
- [Vie professionnelle](#)>
- [Carrière et vie de famille](#)

Maman ou femme active, j'ai dû choisir...

Commentaires (14)



[Pin it](#)

[Envoyer](#) [Favoris](#)

Trois femmes, trois histoires, un dénominateur commun : celui d'avoir dû choisir, à un moment de leur histoire, entre assumer leur rôle de mère ou celui de salariée. Récits et analyses du Docteur Cohen, psychiatre à Marseille, de Maître P., avocate à Bordeaux, et du Mouvement Mondial des Mères (www.mmmeurope.org).

1

Laure : "J'ai dû renoncer à tout projet de bébé"

•

2

Isabelle : "J'ai perdu un job que j'adorais"

•

3

Magali : "Je n'ai pas la force de me battre"

•

4

L'analyse d'Anne-Claire de Liedekerke, Présidente du MMM Europe

[Précédent](#)

1 / 4

[Suivant](#)

1

Laure : "J'ai dû renoncer à tout projet de bébé"

« Venant d'une famille nombreuse, j'ai toujours voulu des enfants. Mais une fois arrivée sur le marché du travail j'ai vite déchanté. La discrimination à la maternité est omniprésente alors même que je travaille dans un secteur en lien avec l'enfance (la mode) et donc qui devait, à mes yeux, valoriser l'expérience maternelle. Première déception dès mon entretien d'embauche : "vous avez 30 ans ? Pourquoi vous n'avez pas d'enfant ? J'imagine que c'est en projet. Sachez que j'ai besoin pour ce poste d'une personne dispo à 100%, qui ne compte pas ses heures" m'a tout de suite annoncé celui qui allait être mon futur boss. En d'autres termes : si vous comptez avoir des enfants, ce poste n'est pas pour vous... J'ai décroché le poste mais je continue de déchanter, chaque jour un peu plus : mes collègues qui partent en congé mat ne sont jamais remplacées, faisant ainsi peser leur charge de travail sur les autres. A leur retour, elles ne retrouvent presque jamais leur poste, et on leur propose rarement un poste qui les motive ou en phase avec leurs compétences... Résultat : les jeunes mamans partent d'elles-mêmes pour être remplacées par des personnes moins compétentes, plus junior... Ces pratiques me révoltent et pourtant je sais que ce poste me permettra de valoriser mon expérience et de trouver ailleurs. Mais en attendant, j'ai dû renoncer à tout projet de bébé... Pour rien au monde, je ne ferai peser cette pression de l'entreprise sur ses épaules... » Laure

Ce qu'en pense le psy

« Dans cette histoire, Laura est confrontée à un employeur qui recrute des salariés fonctionnant sur un schéma d'abnégation : il s'agit d'individus ayant le souci de combler les besoins des autres au détriment de leurs propres besoins. Il n'est pas rare que les entreprises cherchent ce genre de profil: Mais bien que "bénéfique" pour l'entreprise en terme de productivité, ces personnes sont beaucoup plus sujets au stress professionnel et à la dépression. »

Ce qu'en pense l'avocate

« Un entretien d'embauche ne doit en principe comporter aucune question sur la maternité et les délais dans lesquels elle est envisagée en vertu du principe de non-discrimination relative à la situation familiale des salariés. Pour ce qui est du retour de congé maternité, la salariée doit retrouver un poste identique à celui qu'elle a laissé, dans les mêmes conditions. »

2

Isabelle : "J'ai perdu un job que j'adorais"

« Au moment de ma grossesse, j'étais pédopsychiatre en hôpital. A cause d'une réorganisation, l'ambiance du service était assez mauvaise et manque de pot, ma grossesse s'annonce d'emblée compliquée : fatigue extrême, malaises, contractions, légères pertes de sang... Après une première alerte et risque de fausse couche, mon gynéco me met en arrêt de travail 10 jours. Je suis très mal accueillie par le chef de service à mon retour, qui sous-entend le certificat de complaisance. Je poursuis mon travail, mes gardes, et quelques semaines plus tard, j'apprends qu'il y a pour mon bébé un risque de trisomie 21 très augmenté par rapport à la normale. Je dois attendre 3 semaines et faire une ponction de liquide amniotique (PLA)... J'avertis le chef du service de la date de l'intervention. Quelques jours après, je reçois mon rôle de garde : 11 gardes de nuit sur 14, dans les jours qui suivent la PLA... Le jour J, ça ne se passe pas bien, le bébé bouge beaucoup, le gyné doit s'y reprendre à trois fois, ce qui augmente d'autant le risque de fausse couche. Il m'ordonne l'alitement durant 15 jours, sous traitement médicamenteux. J'appelle le chef de service pour l'en avertir. Celui-ci me hurle dessus, m'accuse de "lâcher le service", me traite d'irresponsable et me raccroche au nez... 15 jours plus tard, je reviens, convaincue que tout cela n'est qu'un malentendu, une réaction liée au surmenage en hôpital. A nouveau, je suis agressée verbalement par le chef de service, qui reprend ses propos dévalorisants, et ce devant tout le service. Ce qui a suivi a été l'horreur: dénigrement systématique, sabotage de mon travail, réunions déplacées au dernier moment sans m'en avertir... Mes contractions et malaises ont persisté jusqu'au jour où j'ai remis ma lettre de démission à la direction de l'hôpital. Du jour au lendemain, tout s'est apaisé, j'ai poursuivi ma grossesse sans aucun souci. Il m'a fallu des années, et une lecture sur le sujet, pour reconnaître ce dont j'avais été victime, car jusque-là je m'étais culpabilisée, pensant que j'avais "somatisé", sous-entendu exagéré mes symptômes. J'ai perdu un job que j'adorais, où j'étais hyperspécialisée et reconnue, mais ça a été la condition pour rompre ce harcèlement. »
Isabelle

Ce qu'en pense le psy

« Cette histoire est caricaturale du fonctionnement de certains corps de métier encore très machistes, comme les médecins. Même si la profession se féminise, la majorité des chefs de service sont des hommes. Le chef d'Isabelle est clairement dans le registre du harcèlement moral, et cette attitude est d'autant plus inacceptable qu'elle émane d'un médecin, qui reproche à quelqu'un de "malade" son manque de volonté ou son "choix" de vivre une grossesse compliquée. Ici, comme bien souvent dans les cas de harcèlements, le compromis semble impossible, et se préserver est l'objectif le plus urgent. D'autant plus quand une grossesse est en jeu... Parfois, lorsque la situation est inextricable, il faut pouvoir changer d'environnement pour survivre. »

Ce qu'en pense l'avocate

« Le principe d'une démission est qu'elle ne doit jamais être provoquée. Si l'on parvient à démontrer que la volonté de démissionner n'était pas claire (ce qui est le cas, puisque c'est l'attitude de la hiérarchie qui a forcé la démission), il est parfois possible, sous certaines conditions de délais, de revenir sur une démission et de demander au Conseil des Prud'hommes de la requalifier en licenciement sans cause réelle et sérieuse. »

3

Magali : "Je n'ai pas la force de me battre"

« Mon mari travaillant à Paris, je suis seule toute la semaine avec notre fille à Rennes. Tout va très vite, le matin en particulier, il suffit d'un petit caprice ou d'un mini imprévu pour que j'arrive « en retard » au boulot : jamais plus de cinq minutes... Mes beaux-parents ne sont pas très dispos, mes parents vivent à Agen, bref, dans les moments de « crise » (grippe/varicelle/bronchite et autres joyusetés infantiles...) c'est la panique : je m'arrange pour la faire garder, mais c'est moi qui l'emmène chez le médecin, d'où quelques absences ponctuelles. Un matin, il y a quelques semaines, je suis convoquée dans le bureau du boss. Résultat : "On a été suffisamment compréhensifs, notre collaboration ne va pas pouvoir continuer"... Je l'invite à me licencier en lui conseillant de se renseigner sur le droit du travail. Mais il n'a "pas envie de devoir saisir les prud'hommes". Les semaines qui suivent sont horribles : la promotion qu'ils m'avaient promise m'est finalement refusée. Mon travail ne convient jamais : je me mets en question, j'en parle à des collègues, visiblement ce n'est pas du tout justifié. Il me met des bâtons dans les roues, ne me met pas au courant des dossiers importants, fixe systématiquement les réunions à 18h... Les trois personnes de mon service sont augmentées en même temps, c'est la goutte d'eau.

Des litres de larmes et de remises en question plus tard, c'est moi qui dépose sur son bureau, la semaine dernière, une rupture conventionnelle de contrat. Je n'ai pas la force de me battre contre lui, je cherche à me protéger et à protéger ma fille de ma nervosité des temps derniers... ». Magali

Ce qu'en pense le psy

« L'histoire de Magali est tristement banale: c'est celle d'un chef qui va utiliser tous les moyens à peu près légaux dont il dispose pour faire craquer nerveusement un employé, afin d'éviter les indemnités pour licenciement abusif. La encore, Magali prend une décision responsable qui est celle de se protéger. Dans ces situations, il est fréquent que la salariée se sente coupable : la première étape est d'accepter qu'elle est au contraire victime, et qu'elle dispose de moyens juridiques pour faire reconnaître ce statut. Il en va souvent de la confiance en soi et de l'équilibre personnel. »

Ce qu'en pense l'avocate

« En principe, une rupture conventionnelle ne peut intervenir dans un contexte où il existe des reproches de l'employeur, car l'employeur devrait mettre en place une procédure de licenciement... En pratique, la rupture conventionnelle est souvent utilisée pour mettre fin à une collaboration conflictuelle, et si la salariée est d'accord pour quitter son poste, cette procédure présente l'avantage de lui permettre de bénéficier immédiatement des allocations chômage et d'échapper à une autre procédure plus longue... »

4

L'analyse d'Anne-Claire de Liedekerke, Présidente du MMM Europe

« Laure, Isabelle et Magali, ont des expériences de mère bien personnelles dont le dénominateur commun est une souffrance liée au manque de reconnaissance de la part de leurs employeurs de leurs responsabilités parallèles de mères. Cette revendication d'injustice et de déséquilibre est curieusement partagée par la majeure partie des mères en Europe, car la société du 21ème siècle est telle que plus de 70 % des Européennes veulent participer au marché du travail, tout en exerçant leur rôle de mère au cours de leur existence. Or compte tenu de la chute du taux de natalité et des besoins démographiques d'une société vieillissante, il est nécessaire que les gouvernements et le monde du travail écoutent les mères et valorisent leur rôle comme source de cohésion et d'évolution sociale. En éduquant et prenant soin de leurs enfants, elles travaillent pour le futur de nos sociétés. Il est temps que respect et la tolérance du rôle de la mère soit établi dans le monde de l'entreprise. En aidant au mieux les mères par l'aménagement du travail et la protection de la famille, la croissance sociale et économique sera la grande gagnante ».

www.mmmeurope.org

Par

- **Camille Anseaume**

Pour en savoir plus : Maman ou femme active, j'ai dû choisir... - Magicmaman.com