

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail
Octobre 2025

213 le cnam
ceet

LES MÈRES-AIDANTES FACE À L'EMPLOI : L'IMPOSSIBLE ARTICULATION ?

Sophie Dessein
Cnam, Lise et CEET

Parmi les aidant-es, les mères d'un enfant malade ou en situation de handicap sont particulièrement concernées par les difficultés d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

À partir d'une enquête menée entre 2021 et 2023 auprès de mères-aidantes, ce numéro de *Connaissance de l'emploi* renseigne la variété des arrangements et renoncements professionnels qui incombent à ces mères, ainsi que les facteurs explicatifs de ces trajectoires professionnelles empêchées.

En France, en 2021, on estime à 8,8 millions le nombre d'adultes qui aident régulièrement un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie (DREES, 2023). Ces dernières années, plusieurs dispositifs ont été créés afin de favoriser leur maintien en emploi, comme le « congé de proche-aidant » ou le « congé de présence parentale » qui peuvent donner lieu, sous certaines conditions, à une allocation journalière. Ces congés sont cependant limités dans le temps, doivent être sollicités en avance — entre 15 jours et un mois — et ne répondent que partiellement aux besoins des aidant-es dont le quotidien est fréquemment ponctué d'imprévus ou de rendez-vous médicaux. La journée nationale des aidant-es, le 6 octobre, est ainsi l'occasion de rappeler les difficultés que les aidant-es rencontrent pour se maintenir en emploi et progresser dans leur carrière.

Pour autant, les femmes et les hommes ne sont pas égaux face à ces difficultés d'articulation entre vie professionnelle et aide. Non seulement les femmes sont plus nombreuses à aider un proche pour des soins, actes ou tâches de la vie quotidienne (elles forment près de 60 % des aidant-es), mais elles y consacrent également davantage d'heures que les hommes (Dares, 2017). En conséquence, elles déclarent plus souvent des aménagements et renoncements professionnels du fait de cette situation d'aide.

Parmi les aidant-es, les parents d'un enfant malade ou en situation de handicap sont particulièrement concernés par ces inégalités de genre. Par rapport aux autres catégories d'aidant-es (enfant, conjoint-e ou autre proche de la personne aidée), les parents-aidants fournissent l'aide la plus intense et

la plus diversifiée, s'apparentant à un travail salarié à temps plein (Cheneau, 2019), et aménagent leur vie professionnelle plus fréquemment que les autres aidant-es (38 % contre 11 % de celles et ceux qui aident un de leur parent) (Dares, 2017). De plus, il s'agit de la catégorie d'aidant-es pour laquelle l'aide est la plus féminisée puisque, parmi celles et ceux qui déclarent que la personne aidée est leur enfant, 75 % sont des femmes (*ibid.*) Les parents et, a fortiori, les mères d'un enfant malade ou en situation de handicap sont plus souvent inactifs et inactives que les autres parents (37 % des mères et 10 % des pères contre respectivement 19 % et 6 % des autres parents) ou à temps partiel (42 % des mères et 8 % des pères, contre respectivement 31 % et 4 % pour les autres parents) (DREES, 2020). Les mères-aidantes sont ainsi particulièrement exposées aux arrangements et renoncements professionnels, leur situation d'aidante venant renforcer les inégalités de genre déjà renseignées en population générale en matière de décrochage professionnel à l'arrivée d'un enfant (Pailhé et Solaz, 2010). Dès lors, quelles formes prennent ces difficultés d'articulation rencontrées par des mères-aidantes et quelles en sont les causes ?

Ce numéro de *Connaissance de l'emploi* revient sur les principaux résultats d'une étude consacrée à l'emploi des mères-aidantes (cf. encadré ci-contre). Il expose d'abord les déterminants à l'origine de leurs trajectoires professionnelles particulièrement heurtées, entre défaillances des dispositifs publics et renforcement des rôles de genre traditionnels entre (ex-)conjointes. Il décrit ensuite les différents arrangements et renoncements professionnels qui incombent à ces femmes. Il revient enfin sur la détérioration des conditions de travail observée pour une partie de celles qui se maintiennent en emploi.

● Un renforcement des rôles de genre traditionnels

Avoir un enfant malade ou en situation de handicap suppose de réaliser une pluralité de tâches en plus du travail domestique ordinaire. Parmi celles-ci, la gestion du parcours de soin ou les imprévus liés à la dégradation de la santé de l'enfant nécessitent des arrangements à l'égard de l'emploi. Les défaillances en matière d'accompagnement scolaire des enfants en situation de handicap, récemment rappelées par le Défenseur des droits¹, constituent également l'une des principales difficultés rencontrées par les parents qui doivent pallier la prise en charge partielle de leur enfant. Le constat est similaire pour les instituts médico-éducatif (IME) qui imposent souvent des horaires restreints. Enfin, l'accès à des moyens de garde périscolaire est limité, du fait de centres de loisirs non inclusifs ou de professionnels non formés au handicap.

L'enquête montre que cette situation implique un renforcement des rôles de genre traditionnels en matière de division du travail. Imbriqué dans l'étendue du travail domestique et répondant à une forte assignation genrée, le travail du *care* incombe principalement aux femmes. Ce sont elles qui gèrent les imprévus liés à l'enfant, mais aussi la majorité des rendez-vous médicaux, devenant progressivement les référentes du parcours de soin. Par un effet d'expertise, mais aussi par un effet de socialisation masculine moins tournée vers le soin

Le projet de recherche CASEPRA (Configurations d'Aides et Situations d'Emploi pour les PROches Aidants — BLC20_218793), mené entre 2021 et 2023, a été financé par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) dans le cadre du programme de recherche « Autonomie personnes âgées et personne en situation de handicap » conduit par l'Institut pour la Recherche en Santé Publique (IreSP). Il a spécifiquement porté sur la catégorie des parents-aidants, dans le contexte particulier des maladies/handicaps rares. Il avait comme premier objectif de caractériser la nature, la diversité et l'intensité de l'aide fournie par cette catégorie d'aidant-es, par leurs proches ou par des professionnels. Un deuxième objectif fut d'étudier les effets de ces configurations d'aide sur les trajectoires professionnelles des parents.

Cette recherche a été menée par une équipe d'économistes et de sociologues. Elle s'est appuyée sur une méthodologie mixte combinant analyses statistiques et qualitatives. Des entretiens exploratoires ont d'abord été menés auprès de parents (17 mères et un père). Ces entretiens ont permis de construire un questionnaire diffusé en ligne via plusieurs réseaux partenaires du projet, auprès de 270 parents (dont 90 % de mères). Un volet du questionnaire concernait l'emploi (conditions de travail et d'emploi à l'instant T ; modifications réalisées au cours de la carrière en lien avec la situation d'aide ; vécus des répondant-es à cet égard). Enfin, 19 entretiens semi-directifs auprès de mères, dédiés à la question du travail et de l'emploi, ont eu pour but de retracer leur carrière professionnelle en lien avec les caractéristiques de l'emploi, la configuration familiale, la carrière du père et la trajectoire de l'enfant. La participation à cette étude était volontaire, mais la diversité des canaux de diffusion de l'appel à participation a permis de varier les profils sociaux.

Pour plus d'informations sur le projet et ses résultats, voir le rapport final (cf. références) ainsi que les courts-métrages documentaires qui en sont issus².

et la vie domestique, les pères n'ont souvent pas acquis les réflexes nécessaires au suivi médical, venant dès lors réifier la place des mères dans ce suivi :

« J'ai essayé deux ou trois fois de l'impliquer, mais il était incapable de me retranscrire ce que le docteur avait dit. Donc c'est pour ça que c'est difficile de déléguer, on a besoin de tout centraliser ».

Les pères interviennent plus souvent en tant qu'auxiliaires des mères, en assurant des tâches ponctuelles planifiées par celles-ci ou en prenant le relais lorsqu'elles sont indisponibles :

« Au départ, en tant qu'indépendant, il pouvait prendre des jours facilement. Mais après, il m'a dit "c'est juste pour un contrôle, t'as pas besoin de moi" [...] Donc, aujourd'hui c'est très rare, c'est vraiment quand je ne peux vraiment pas que là, il essaie de s'arranger. Ou alors pour un rendez-vous très, très important. ».

Hormis les situations où le père est absent, ces dynamiques ont été observées de façon similaire pour les femmes en couple ou séparées, et impliquent des arrangements à l'égard de l'emploi incombant majoritairement aux femmes.

¹ « L'accompagnement humain des élèves en situation de handicap », Rapport du Défenseur des droits, 2022.

² www.firah.org/rendre-visible-l-invisible.html

Ainsi, parmi les répondants au questionnaire, deux tiers des mères sont en emploi (167 sur 247) alors que cela concerne la quasi-totalité des pères (22 sur 23). Parmi les parents occupant un emploi salarié, une majorité de mères travaillent à temps partiel (88 sur 150, soit environ 6 mères sur 10) contre une minorité de pères (4 sur 19, soit un cinquième des pères). Si la motivation économique — du fait d'un salaire moindre que celui du conjoint — est mise en avant par quelques enquêtées, plusieurs mères avaient un emploi soit plus rémunérateur, soit plus stable que celui de leur conjoint enchaînant les contrats courts, mais ceci n'a pas suffi à inverser la répartition traditionnelle des rôles.

Parmi les mères qui ont arrêté de travailler et qui étaient en couple à ce moment-là, ce critère salarial n'est d'ailleurs que peu mentionné (9 sur 55), tout comme le fait d'avoir une situation professionnelle moins stable (8 sur 55), tandis qu'une majorité d'entre elles mentionnent « le souhait d'être présent pour [son] enfant » (33 sur 55) ou encore le fait que « la question ne s'est pas posée, c'est vous qui gérez la maison et les enfants » (24 sur 55). Cette répartition tient donc en large partie à l'intériorisation de rôles parentaux différenciés. Si cela reste rare, cette division du travail peut être vécue positivement par certaines mères qui se sentent soutenues moralement et financièrement par leur (ex-) conjoint. Mais la plupart des mères rencontrées regrettent que cette répartition en défaveur de leur carrière s'inscrive dans la durée, notamment pour certaines qui se heurtent au refus du père d'inverser la tendance.

● Des arrangements et renoncements professionnels multiples

De nombreux arrangements facilitant l'articulation entre vie professionnelle et vie d'aidant-e — télétravail, horaires spécifiques, possibilités d'absences ou de congés — dépendent de l'appréciation de l'employeur, ou plus rarement d'un accord de branche ou d'entreprise prévoyant des aménagements pour les aidant-es. Pour autant, les aménagements réfléchis avec l'employeur constituent une exception pour les mères qui sont majoritaires à dire que ce dernier — informé de la situation — « ne joue aucun rôle » (81 sur 150) et moins nombreuses à dire qu'il « vous accompagne et vous propose des solutions » (47 sur 150) ou qu'il « vous informe sur vos droits et dispositifs existants » (16 sur 150). Certains arrangements sont ainsi informels et négociés avec le responsable direct :

« J'avais été voir le RH pour dire "voilà, moi je suis mère aidante, qu'est-ce que je peux avoir comme souplesse ?" et en gros, la réponse, c'est : rien. Bon, du coup, on faisait notre petite soupe avec mon chef, on se débrouillait tout seul, on faisait un papier au cas où j'ai un problème quand je m'absente, et quand y'avait pas de problème, le papier, on le mettait à la poubelle. ».

Parmi les changements professionnels déclarés par les mères en raison des difficultés de santé de leur enfant, la réduction du temps de travail est l'un des plus courants, concernant plus des deux tiers des mères en emploi (117 sur 167) :

« Il fallait l'emmener à des rendez-vous tout le temps, et c'était pas des rendez-vous "on va chez le médecin une fois par mois", c'était toutes les semaines, l'orthophonie, la psychomotricité... en plus c'était en libéral et il fallait que j'aille à droite à gauche, dans d'autres endroits de la ville. »

« Donc là, je suis allée voir mon employeur et j'ai demandé à passer à mi-temps. ».

Elles sont tout aussi nombreuses à avoir modifié l'organisation de leur travail (modification d'horaires, télétravail, etc.). Le changement de poste et/ou d'emploi est moins fréquent, mais reste important (67 sur 167) et s'accompagne fréquemment d'une situation de déclassement :

« Aujourd'hui, j'ai un boulot beaucoup plus administratif qui fait que quand je ferme la porte de mon bureau, c'est plus facile de se dire "ça peut attendre demain". Et puis j'ai pu demander un 80 %, plus facile à accorder sur ce poste. Mais en faisant ça, [souffle] je fais une croix sur le fait d'avoir un poste à responsabilité ».

Enfin, un tiers des enquêtées ont arrêté de travailler en raison de difficultés d'articulation entre vie professionnelle et aide. Ces changements touchent différemment les mères selon

Tableau : changements professionnels déclarés par les mères en lien avec la situation de santé de l'enfant

	Réduction du temps de travail	Modification de l'organisation du travail	Changement de poste et/ou d'emploi	Total
Indépendantes	100 % (11)	100 % (11)	45 % (5)	100 % (11)
Employées/Ouvrières	74 % (53)	64 % (46)	44 % (32)	100 % (72)
Professions intermédiaires	77 % (20)	73 % (19)	42 % (11)	100 % (26)
Cadres et professions intellectuelles supérieures	57 % (33)	76 % (44)	33 % (19)	100 % (58)
Ensemble	70 % (117)	70 % (117)	40 % (67)	100 % (167)

Source : base de données issue du questionnaire administré en ligne auprès de 270 parents.
Champ : ensemble des mères en emploi.
Lecture : 57 % des mères cadres ont réduit leur temps de travail contre 74 % des mères employées/ouvrières.

leur catégorie socioprofessionnelle (cf. tableau 1). Les mères cadres et professions intellectuelles supérieures réduisent moins souvent leur temps de travail (57 %) que les professions intermédiaires (77 %) ou les employées/ouvrières (74 %). Elles changent aussi moins fréquemment de poste et/ou d'emploi (respectivement 33 % contre 42 % et 44 %). En revanche, elles modifient davantage leur organisation du travail (respectivement 76 % contre 73 % et 64 %).

Ces différences s'expliquent principalement par le degré de flexibilité offert par leur emploi en termes de modulation du lieu et du temps de travail. Les mères cadres occupent des emplois offrant une possibilité accrue de recours au télétravail ou aux horaires modulables, leur permettant un peu plus souvent de se maintenir à temps plein. Elles peuvent plus aisément s'absenter durant la journée, mais aussi rémunérer du personnel formé au handicap pour garder leur enfant. Les mères employées-ouvrières ou professions intermédiaires occupent des emplois offrant généralement moins de flexibilité en matière d'organisation du travail. Par exemple, par rapport aux femmes cadres, les auxiliaires de puériculture, hôtesses de caisse ou institutrices enquêtées ont témoigné de difficultés pour modifier leurs horaires et ont dû plus souvent réduire leur temps de travail ou changer de poste, voire arrêter de travailler. Les mères sans emploi déclarent en effet plus souvent que leur dernier emploi était incompatible avec du télétravail (59 % des mères sans emploi contre 33 % des mères en emploi) ou qu'il se caractérisait par des horaires fixes ou difficilement modulables (46 % contre 29 %) :

« À l'IME, faut aller le chercher à 15 h 45, et même à 13 h le vendredi, puis ils font pas de périscolaire, hein. Donc au bout de six mois, j'ai arrêté de travailler, je pouvais pas faire autrement parce que j'avais plus de mode de garde, »

c'était trop cher, mon salaire y passait. Et honnêtement, j'ai cherché, mais quand je leur expliquais, aux crèches, que je voulais des horaires comme ça, c'était jamais possible. »

● Une dégradation des conditions de travail

Les mères-aidantes sont également concernées par des conséquences professionnelles moins visibles de prime abord, mais tout aussi délétères. Certains arrangements peuvent être source de pénibilité accrue en matière de conditions de travail. C'est le cas par exemple pour les hôtesses de caisses ayant modifié leur emploi de sorte à se libérer en journée pour gérer les rendez-vous et compenser la prise en charge partielle de leur enfant. En conséquence, cela les oblige à faire la fermeture du magasin ou à gérer des flux bien plus importants de clients :

«J'étais en rayon traiteur, mais j'ai demandé à mon chef de repartir en service-caisse, parce que c'est plus facile d'y gérer les plages horaires. Et donc, je faisais des grosses journées de travail sur le week-end; et les soirs, quand le papa rentrait, j'attaquais sur les nocturnes. J'avais jamais de pause, à vrai dire ».

C'est le cas aussi de la réduction du temps de travail qui « change le contenu du travail » pour cette auxiliaire de puériculture :

«À temps partiel, c'est compliqué au niveau de l'équipe, puis même auprès des enfants parce qu'il y a la question du lien d'attachement. Puis auprès des parents, on n'est plus une figure de référence. Donc après, on est juste là pour changer des couches ».

Du côté des mères qui peuvent travailler à domicile, le constat est celui d'un déplacement du travail en dehors des horaires de travail, venant empiéter sur la vie personnelle :

«J'ai pas d'obligation, je choisis complètement si je viens ou si je télétravaille. Et je suis assez accommodée de travailler tard le soir en échange. [...] Moi, ça m'est arrivé de faire des réunions dans des salles d'attente de médecin, dans ma voiture, dans des chambres d'hôpital. »

Les mères-aidantes peuvent aussi être la cible de critiques à propos des arrangements obtenus en raison de leur statut d'aidante. Plus largement, le fait d'être mère d'un enfant malade ou en situation de handicap est encore associé par une partie des collègues — mais aussi des professionnels de soin ou travailleurs sociaux — au fait de se mettre en retrait de l'emploi :

«Le fait que je m'arrête pas ou que je sois pas à temps partiel, ça semblait bizarre. Que je consacre mon temps à autre chose aussi, avoir continué à être syndicaliste alors que j'avais un enfant handicapé, ça dans l'idée c'était pas bien, que je ne sois pas dans le rôle total de Mater Dolorosa, en total dévouement quoi, ça pouvait être que ça [dans la tête des collègues]. Ah j'en ai eu des remarques ! »

Enfin, plusieurs mères évoquent un surinvestissement dans le travail pour se montrer « irréprochables », de sorte à pouvoir plus facilement demander des aménagements ou de pouvoir s'absenter dans le futur :

«J'ai toujours fait tout pour que les parents ne soient pas déçus que leurs enfants soient dans ma classe. Parce que je suis pas à temps plein, parce que je vais m'absenter quelques fois dans l'année pour des rendez-vous chez les spécialistes. Mais parfois, je me dis presque que j'en fais trop... ».

Se rajoute alors une charge mentale dans le travail, dédiée à l'anticipation des éventuelles difficultés d'articulation pour mieux les prévenir.

Dans la continuité des recherches sur l'emploi des parents-aidants, cette enquête montre que les ajustements et renoncements professionnels pèsent majoritairement sur les mères. Pour certaines, cette instabilité professionnelle est aggravée par une séparation avec le père de l'enfant et conduit à une précarité accrue. D'autres, conscientes de ce risque, ont témoigné au cours de cette étude avoir renoncé à se séparer malgré des difficultés avec le père. Les inégalités de genre face à l'emploi après la naissance d'un enfant, déjà bien documentées en population générale, semblent ainsi renforcées en contexte de handicap ou de maladie de l'enfant, soulevant la question des impacts matériels et financiers pour les mères concernées.

RÉFÉRENCES

Cheneau A. (2019), «La diversité des formes d'aide et des répercussions de l'aide sur les aidants», *Revue Française des Affaires Sociales*, vol. 1, p. 91-113.

Dares (2017), «Aider un proche : quels liens avec l'activité professionnelle?», *DARES Analyses*, n° 81.

DREES (2020), «Parents d'enfant handicapé : davantage de familles monoparentales, une situation moins favorable sur le marché du travail et des niveaux de vie plus faibles», *Études et résultats*, n° 1169.

DREES (2023), «9,3 millions de personnes déclarent apporter une aide régulière à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie en 2021», *Études et résultats*, n°1255.

Pailhé A., Solaz A. (2010), «Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements?», *Travail, genre et sociétés*, 24(2), p. 29-46.

Pélissier A., Fourdrignier M., Cheneau A., Bussière C. Dessein S. (2024), «Rendre visible l'invisible : analyse de l'aide apportée par les parents d'enfants concernés par une maladie rare et/ou un handicap rare et ses répercussions sur la vie professionnelle (CASEPRA)», Rapport final de recherche (IRESP/CNSA), 203 p.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : ceet.cnam.fr
Elles sont également disponibles via le compte [X @CeetEtudes](https://twitter.com/CeetEtudes) et [LinkedIn Cnam-CEET](https://www.linkedin.com/company/ceet-cnam).

Centre d'études de l'emploi et du travail

Conservatoire national des arts et métiers - 61, rue du Landy - 93210 Saint-Denis
Directrice de publication : Christine Erhel - Responsable éditorial et relations Presse : Bilel Osmane - bilel.osmane@lecnam.net
Mise en page : Ad Tatum - Dépôt légal : 1805-066 - Octobre 2025 - ISSN : 1767-3356

Ce numéro est en accès libre et sous licence Creative Commons 

